Lei
Leadership
Energia
Imprenditorialità
—
Università Ca' Foscari Venezia
promuove il ruolo delle donne
nel mondo del lavoro
—
N. 1 · Ottobre · 2020
Quadrimestrale
ISSN 2724-2692
e-ISSN 2724-6094
—
Chiara Casarin
Mariateresa Sartori
Silvia Bisconti
Mary Kom
Floriana Filomena Ferrara
Silvia Sartori

Nel 2017 ha mosso i primi passi il *Progetto Lei* nell'ambito delle attività di orientamento e intermediazione verso il mercato del lavoro dei giovani, attività che coordino da molti anni all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia.
Con il *Progetto Lei* abbiamo voluto dedicare una specifica attenzione all'occupabilità delle giovani studentesse e laureate, ritenendo importante sostenere con esempi, stimoli e percorsi di sviluppo delle competenze la loro crescita e favorire un loro migliore inserimento lavorativo.
In questi anni il progetto si è articolato attraverso laboratori per lo sviluppo della leadership, dell'autoimprenditorialità, progetti di tirocinio e molti incontri con donne del mondo dell'arte, della cultura, dell'impresa e della scienza. Donne che già hanno conquistato uno spazio nel mondo del lavoro in cui esprimono i loro talenti, donne che sono diventate delle *mentor* per le giovani che hanno partecipato ai nostri appuntamenti. Sono state le storie di vita di tutte queste figure femminili e l'entusiasmo delle ragazze che sono venute, numerose, a incontrarle a convincerci dell'importanza di tenere traccia delle loro biografie e di far conoscere i loro racconti anche a chi non era riuscito a partecipare all'evento. Nasce così questa rivista, che oggi si apre a voi nel primo numero, per rappresentare l'attenzione di Ca' Foscari verso il futuro dei giovani e la crescita formativa e culturale del territorio.
In queste pagine abbiamo raccolto ritratti di donne molto diverse, che ringrazio per la disponibilità che hanno dimostrato nell'essere qui intervistate e fotografate. Abbiamo affiancato ai loro volti approfondimenti dedicati ai temi delle competenze, della gestione finanziaria, dei diritti umani.
Grazie alla collaborazione di molte persone che hanno creduto in questo progetto – docenti, studenti, esperti interni ed esterni all'Ateneo – e al supporto editoriale di Edizioni Ca' Foscari, ha preso forma questa rivista, attraverso la quale vogliamo lasciare impronte del cammino condiviso verso una definitiva parità di genere anche nel mondo del lavoro.
La rivista avrà una pubblicazione quadrimestrale. Sarà integralmente leggibile online dalla home page del *Progetto Lei* (unive.it/lei) e dal sito di Edizioni Ca' Foscari (edizionicafoscari.unive.it), nonché diffusa in formato cartaceo.
Buona lettura!

Arianna Cattarin
Direttrice Career Service

<
Mariateresa Sartori
Tutti quelli che vanno, Piazza San Marco, Venezia, per 3 minuti e 5 secondi, il 26 febbraio 2006
—
Realizzazione del 2019
Penna a inchiostro pigmentato su carta
250 × 225 cm
—
Opera *site specific*, realizzata nel 2019 per il portego della Fondazione Querini Stampalia di Venezia per la mostra *Dire il tempo. Roman Opalka Mariateresa Sartori,* a cura di Chiara Bertola.
—
Fotografia di Michele Alberto Sereni, courtesy dell'artista e Galleria Michela Rizzo
—
Gli intricati disegni tracciati a penna sulla superficie di carta rappresentano i flussi di persone che camminano a Venezia in Piazza San Marco, in un preciso lasso di tempo riportato nel titolo dell'opera.
Si tratta della trasposizione manuale su vasta scala di un insieme cospicuo di elaborati prodotti su fogli A4 con un procedimento meccanico, a partire da una rilevazione analitica e oggettiva.
Il ciclo di disegni *Tutti quelli che vanno* nasce dalla collaborazione con il fisico teorico Bruno Giorgini del gruppo di ricerca dell'Università di Bologna, *Fisicadellacittà*, che studia i flussi pedonali dal punto di vista fisico-matematico.
I loro filmati con le riprese dall'alto delle persone che camminano a Venezia durante il carnevale sono il punto di partenza per un lavoro meticoloso e ossessivo.
Con un foglio trasparente appoggiato sul monitor ho seguito con un pennarello i percorsi di ogni singolo pedone del video allo scopo di ottenere una registrazione *sufficientemente fedele* di ciò che era accaduto in quello spazio e in quel periodo di tempo. Quindi ho trasposto manualmente su un grande foglio di carta i tracciati così ottenuti. Si tratta di un procedimento guidato dai miei occhi e dalla mia mano, teso verso la ricerca di una oggettività evidentemente inarrivabile.
Mi interessa la *tensione verso*, non il raggiungimento, se mai fosse possibile, dell'oggettività.
Lentamente i tracciati si infittiscono creando una mappa in cui spazio e tempo sono immediatamente visualizzati in una sintesi che conferisce significato universale a un insieme di dati apparentemente casuali e fortuiti.

Ritratto di Lei

Silvia Burini
Professoressa associata di Storia dell'Arte Russa e Storia dell'Arte Contemporanea
e direttrice dello CSAR (Centro Studi sulle Arti della Russia)
dell'Università Ca' Foscari Venezia

conversa con
Chiara Casarin
Storica dell'arte e curatrice di arte contemporanea

fotografie di
Francesca Occhi

Chiara

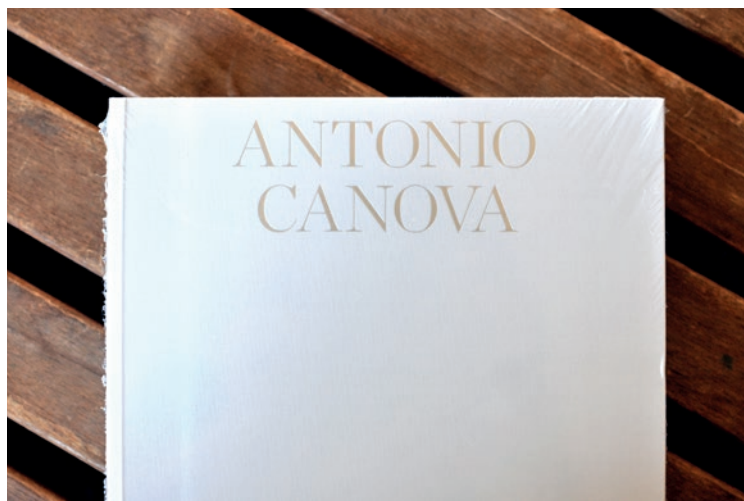
Per prima cosa, una domanda prevedibile ma necessaria per rompere il ghiaccio. Come scandiresti le tappe della tua formazione e poi della tua carriera? Hai avuto un percorso lineare o a curve?
Durante l'ultimo anno di liceo mi sono resa conto che nella mia vita mi sarei dovuta occupare di arte. Ancora non sapevo esattamente in quale modo ma sentivo che quella era la mia strada. L'unica certezza che avevo era di non essere un'artista: non mi sentivo dalla parte di chi realizza le opere d'arte, ma dalla parte di chi ne legge il senso. Ecco che decisi quindi di studiare storia dell'arte avvicinandomi pian piano al contemporaneo che, già durante l'università, mi portò a curare le prime piccole mostre. Da allora, le mie coordinate sono state gli studi per la curatela delle mostre, gli strumenti della semiotica, l'attenzione verso le manifestazioni artistiche contemporanee e il riconoscimento del grande valore sociale, antropologico e teorico dell'arte. Ho colto la consapevolezza di aver intrapreso la strada giusta per me come un dono: quello di poter dedicare le giornate lavorative a ciò che avrei fatto comunque nel tempo libero.

Sei stata la direttrice del Museo di Bassano per quattro anni, ora questo periodo si è concluso e immagino sia stata un'esperienza cognitiva molto forte. Che cosa porti con te e che cosa lasci?
È stata una delle esperienze più interessanti della mia vita professionale. Se da un lato ho affinato una certa dimestichezza con le modalità operative proprie di un museo civico e quindi di una pubblica amministrazione, dall'altro ho capito ancora di più quanto sia determinante il lavoro di squadra per il raggiungimento degli obiettivi. Le persone che hanno lavorato con me sono il vero tesoro che oggi 'mi porto a casa': compagni, amici, non solo collaboratori. È stata un'esperienza straordinaria oltre che molto impegnativa. Sono arrivata a Bassano con il timore di non essere nel posto giusto per me: i Musei di Bassano vantano delle collezioni antiche e moderne di incredibile valore storico-artistico, mentre il contemporaneo era in secondo piano. La mia missione, fin dall'inizio, è stata di voler raccontare il patrimonio museale, renderlo attrattivo e metterlo in dialogo con un pubblico più ampio e con la produzione artistica del presente. Tenere gli occhi aperti sul

mondo è una chiave che apre le porte dei musei, li rende luoghi dove la cultura si produce, non solo dove si conserva. Oggi possiamo dire che i risultati ottenuti in questi quattro anni con le molte mostre, con i momenti di formazione e il coinvolgimento di nuovi stakeholders e le pubblicazioni, sono dovuti all'attuazione di un processo, nella proposta culturale del museo, attraverso la sua declinazione in 'fabbrica della cultura'.

David Balzer parla in un suo libro recente di «curazionismo» e fa balenare l'idea che siamo al canto del cigno della figura del curatore. Cosa ne pensi? Che cos'è per te la 'cura' dell'arte?
Così come sono persuasa del fatto che il museo possa essere un luogo in cui la cultura 'si crea', così sento di condividere un messaggio preciso sulla curatela contemporanea. Oggi siamo concordi nel pensare che la storia dell'arte sia stata scritta e che l'attività della storiografia continui a essere preziosa se condotta ai fini della costituzione di una nuova teoria, di un pensiero aggiornato sulla produzione artistica di ogni epoca.
Mentre la curatela delle mostre di artisti non più viventi o di brani di collezioni storiche è un importante e delicato lavoro per storici *tout court*, la curatela di mostre di artisti viventi è un lavoro per semiologi. Alle teorie di Balzer, che evidenziava una variante 'patologica' di questa professione, risponderei con quanto intravisto da Alexander Dorner già negli anni Cinquanta il quale, con intuizione e lungimiranza, praticava la curatela del contemporaneo all'interno delle sfere istituzionali dedicate all'antico e attualizzandole.
Inoltre, credo che un curatore d'arte contemporanea si debba comportare in maniera diversa se il suo progetto è una mostra personale o una collettiva. Nel primo caso il miglior curatore è invisibile, la sua presenza non deve essere percepita. Egli deve essere il ponte linguistico tra le opere dell'artista e il fruitore, deve essere in grado di tradurre, quasi senza interferire, il pensiero di un autore in un messaggio accessibile al pubblico. Nella sua invisibilità sta la sua forza curatoriale. Nel caso di mostre collettive, invece, il vero protagonista potrebbe essere il curatore stesso che, generando un concept, compone la propria sinfonia con le opere degli artisti. Nelle mostre collettive il soggetto da indagare è il curatore in quanto responsabile non solo dello svolgimento del tema ma anche attuatore della corretta visibilità di ogni singolo artista. Sono due momenti diversi della professione e un curatore dovrebbe essere in grado di svolgerli entrambi nel migliore dei modi.

Qual è il tuo modello di riferimento, se ne hai uno, nel mondo dell'arte? A chi vorresti assomigliare?
Ad Alexander Dorner per una ragione esclusivamente professionale: tra i primi illuminati ad aver visto con lucidità il lavoro del curatore e ad aver studiato e realizzato una rivoluzione museale.

Il volume dedicato
ad Antonio Canova, curato da
Chiara Casarin nel 2019

Paolo Fabbri, invece, è stato il mio maestro durante sia l'università sia il dottorato di ricerca, una guida metodologica e intellettuale. Paolo rimarrà sempre il mio punto di riferimento.

Hai scritto un bellissimo libro sull'autenticità nell'arte: simulacri, fake, imitazioni. Perché questo concetto è oggi cruciale? Cos'è autentico?
Se riusciamo a definire teoricamente, ma con la minuziosa conoscenza della storia dell'arte, il concetto di autenticità, riusciamo anche a rispondere alla domanda: che cosa è arte? Dalle avanguardie in poi questa domanda è diventata sempre più insidiosa ma, generalmente, l'opera d'arte svolge una funzione e produce degli effetti su diversi piani. Eliminando dalle nostre riflessioni le problematiche di tipo commerciale e attenendoci strettamente all'ambito estetico, ci rendiamo conto che molti facsimili svolgono le stesse funzioni degli originali. L'autenticità non è una caratteristica, non è insita in un oggetto, bensì è l'esito di una tensione attributiva, è un giudizio che nel tempo può cambiare. Oggi, sempre di più grazie anche alle nuove tecnologie, questi temi sono al centro di complesse riflessioni e, nel mio saggio, ho tentato di dare un contributo che riunisce nel concetto di 'autenticità' molti spunti apparentemente eterogenei.

Ci lasci un suggerimento di una lettura che ti ha cambiato, se non la vita, almeno la giornata?
Il dominio dell'arte di Pierluigi Basso Fossali, al pari di *Ways of Worldmaking* di Nelson Goodman, pietre miliari nella mia formazione, nelle mie ricerche e nella mia pratica quotidiana.

Ci conosciamo da un po' di anni e io ho sempre avuto l'impressione che tu sapessi coniugare molto bene le tue competenze con il mondo, che ti raccordassi con il tempo che viviamo in modo sincronico. Lavori moltissimo e sei madre, compagna, figlia, eppure ho sempre respirato in te una naturalezza a mettere insieme tutto, con leggiadria… È vero o è più sprezzatura rinascimentale?
Se si ama, tutto riesce. Amo il mio lavoro, mia figlia e il mio compagno. Mi sento trasportata nell'ambito privato come in quello lavorativo sempre da una grande passione e questo mi aiuta a destreggiarmi nella 'guerra' dell'agenda, gli orari, la stanchezza e le corse a casa in tempo per cena. Non posso dire sia troppo difficile perché moltissime donne si trovano nella stessa situazione e quando siamo in molte significa che è possibile. Quando ho vinto la borsa di studio per il dottorato di ricerca, che prevedeva almeno un anno all'estero, mia figlia aveva 3 anni. Sapevo che con l'aiuto della famiglia ce l'avrei fatta e così è stato. Alla fine a Parigi ci sono stata diversi anni: facevo la pendolare, a volte andavo in giornata, altre mi fermavo una o due notti, altre ancora portavo mia figlia con me.
Senza l'aiuto di chi mi è stato vicino in quei momenti non so se ce l'avrei fatta e a loro va la mia infinita gratitudine: definirlo un periodo 'intenso' sarebbe comunque un eufemismo ma lo rifarei cento volte.

Chiara Casarin

È stata direttrice dei Musei Civici di Bassano del Grappa dal 2016 al 2020.
È membro del comitato scientifico delle Gallerie dell'Accademia di Venezia, della commissione di studio per il nuovo Museo Bailo di Treviso, del comitato di studio della Fondazione Canova di Possagno e della Biblioteca Internazionale La Vigna di Vicenza.
Dottore di ricerca in arte contemporanea (Scuola di Studi Avanzati, Venezia-EHESS, Parigi), si occupa delle problematiche dell'autenticità e dell'autorialità.
Ha pubblicato: *Estetiche del Camouflage*, curato con Davide Fornari, Milano: Et al., 2009; *BLM 2002>2010*, Milano: Mousse Publishing, 2010; «Las Bodas de Canà en Venecia Autenticidad de un facsimil», *Revista de Occidente*, 345, 2010; *Diafano. Vedere Attraverso*, curato con Eva Ogliotti, Treviso: ZeL Edizioni, 2012; *L'Autenticità nell'arte contemporanea*, Treviso: ZeL Edizioni, 2015.
Ha curato le mostre e i volumi *Albrecht Dürer. La collezione Remondini*, Venezia: Marsilio, 2019; *Antonio Canova. Atelier*, Venezia: Marsilio, 2019; *Giambattista Piranesi. Architetto senza tempo*, con Pierluigi Panza, Milano: Silvana Editoriale, 2020.
Ha curato inoltre la collana delle pubblicazioni sui temi del contemporaneo all'interno dei Musei Civici composta da dodici volumi monografici. Tra queste, *Abscondita. Segreti svelati delle opere d'arte*.
Ha curato diverse esposizioni collettive e personali in istituzioni pubbliche o private tra cui la Fondazione Benetton Iniziative Culturali di Treviso e la Fondazione Bevilacqua La Masa di Venezia.
È stata docente a contratto presso l'Università Ca' Foscari Venezia, l'Istituto Europeo di Design e lo IUAV di Venezia.
Dal 2009 al 2015 ha collaborato con la Soprintendenza BAP di Venezia e Laguna. È Art Consultant per gallerie e collezionisti.

Capacità al Centro

a cura di
Sara Bonesso
Professoressa associata presso il Dipartimento
di Management, Università Ca' Foscari Venezia
e Vicedirettrice del Ca' Foscari Competency Centre

fotografie di
Francesca Occhi

Rafforza le tue soft skills per il mondo del lavoro

Che le competenze trasversali, meglio note nel mercato del lavoro come 'competenze soft', rappresentino un elemento differenziale e premiale nei processi di reclutamento e selezione non è sicuramente una novità. Come non è una novità che tali competenze, se manifestate nel contesto aziendale, spieghino buona parte della performance individuale. Periodicamente, indagini e ricerche su scala nazionale e internazionale confermano che dimostrare capacità di comprensione e gestione di sé come l'autocontrollo, l'adattabilità o l'orientamento al risultato, ma anche competenze relazionali come la capacità di lavorare in team, l'empatia o la gestione del conflitto, rende i candidati maggiormente attraenti agli occhi dei futuri datori di lavoro. Ne sono un esempio l'indagine di LinkedIn *The Skills Companies Needs Most* oppure quella del World Economic Forum *The Future of Jobs*. D'altro lato, annualmente le indagini confermano il gap tra le competenze trasversali richieste dal mercato del lavoro e quelle effettivamente dimostrate dai candidati.

Ma a cosa possiamo attribuire questo disallineamento? E come le istituzioni di alta formazione come le università possono contribuire a rafforzare le soft skills dei futuri lavoratori?
La risposta di Ca' Foscari a questa esigenza è rappresentata dall'operato del Ca' Foscari Competency Centre (CFCC), la cui missione è consentire ai partecipanti ai percorsi formativi offerti di incrementare la loro performance e la loro attrattività sul mercato del lavoro attraverso lo sviluppo delle loro competenze emotive e sociali. Il CFCC è una realtà ancora unica nel panorama universitario nazionale, e dimostra la lungimiranza dell'Ateneo nel credere nell'importanza di questo tema in tempi in cui ancora non se ne parlava così frequentemente.

Quando si parla di soft skills è importante fare una distinzione tra le competenze 'soft' e le cosiddette competenze tecniche o 'hard'. Entrambe sono essenziali per conseguire dei risultati nei contesti organizzativi. Ma se le competenze tecniche risultano specifiche rispetto a un determinato ruolo professionale e rappresentano un requisito di soglia per accedere a determinate mansioni (ad esempio, per fare l'addetto contabile devo saper applicare i principi che governano la contabilità generale e fiscale d'impresa), le competenze soft risultano appunto trasversali, ossia attivabili in ogni posizione professionale. Inoltre, vengono considerate delle life skills, competenze che consentono alla persona di affrontare efficacemente le diverse situazioni e le sfide della vita quotidiana, ritenute quindi essenziali per la crescita dell'individuo e per il suo benessere. Rientrano anche tra le competenze chiave di cittadinanza definite dall'Unione Europea, proprio perché promuovono comportamenti finalizzati a consentire alla persona di partecipare pienamente alla vita civica e sociale.

Tutte le competenze trasversali possono essere sviluppate tramite differenti modalità, che variano in funzione del tipo di competenza e del livello di partenza dell'individuo. Gli elementi fondamentali per iniziare un percorso di sviluppo delle proprie competenze trasversali sono: la conoscenza del proprio livello di possesso delle stesse; la definizione di un livello desiderato di possesso; l'intenzione reale di intraprendere un percorso di cambiamento. Sicuramente l'approccio all'apprendimento è esperienziale e auto-diretto dallo stesso individuo che riconosce l'importanza di quella specifica competenza per conseguire i suoi obiet-

tivi. Lo sviluppo avviene tramite la pratica costante di tecniche e comportamenti associati a quella competenza nei diversi contesti quotidiani.

I percorsi formativi progettati ed erogati dal Competency Centre si rivolgono alla persona nei suoi diversi stadi di sviluppo e crescita personale e professionale: dallo studente di scuola superiore, allo studente di laurea triennale e magistrale, ai professionisti, ai manager, agli imprenditori, a chi vuole ritrovare una ricollocazione nel mercato del lavoro. Ogni percorso pertanto è progettato in base alle specifiche esigenze della persona e ai suoi obiettivi professionali, e si basa su metodologie e tecniche di apprendimento scientificamente validate, che hanno dimostrato la loro efficacia in diversi contesti. Il percorso è auto-diretto e su base volontaria, ossia la persona viene accompagnata di sua iniziativa, attraverso attività di auto-riflessione, nel definire gli obiettivi che lei stessa desidera conseguire nel suo futuro e viene poi supportata nell'identificare quali competenze trasversali le sono necessarie.
Per comprendere il livello di impegno necessario per acquisire le competenze identificate, la persona deve acquisire consapevolezza del suo livello di padronanza attuale. Pertanto viene coinvolta in un processo di valutazione a trecentosessanta gradi. Questo significa che è chiamata a valutarsi e a farsi valutare anche da soggetti esterni, sia nell'ambito professionale sia personale.

Nei percorsi di formazione offerti dal Ca' Foscari Competency Centre vengono proposti strumenti sviluppati dal Centro stesso nella sua attività di ricerca. In particolare, per la valutazione delle competenze, i professionisti del CFCC utilizzano il BECOME360 ©. L'acronimo sta per Behavioral Competencies Multi-rater Evaluation 360° e consiste in un questionario che consente di valutare trentuno competenze trasversali (sono riportate nella figura) raggruppate in sei aree di competenza (consapevolezza, azione, relazione, pensiero, esplorazione, azione organizzativa). Ciascuna competenza viene descritta da comportamenti, che vengono valutati sulla base della loro frequenza di manifestazione.
Lo strumento è particolarmente efficace in quanto considera competenze che stanno assumendo rilevanza crescente nel mercato del lavoro, ad esempio quelle che riguardano l'area dell'esplorazione ma anche quelle dell'agire organizzativo. Una volta che la persona ha preso consapevolezza della differenza tra il suo livello attuale e quello atteso, ha la possibilità di acquisire tecniche e approcci specifici per mettere in pratica quella specifica competenza. L'aspetto fondamentale è consentire al partecipante di allenare frequentemente i nuovi comportamenti affinché, ripetizione dopo ripetizione, diventino familiari e parte integrante del suo nuovo modo di affrontare le situazioni quotidiane. Il Centro utilizza tecniche di riflessione individuale, discussione in piccoli gruppi o attività di *peer-coaching*. Ad esempio, per lo sviluppo dell'empatia i partecipanti sperimentano l'ascolto attivo, che porta a imparare a prestare attenzione non solo alla comunicazione verbale, ma anche a quella non verbale e paraverbale. Per l'autocontrollo vengono invece proposte tecniche che aiutano a prendere consapevolezza del proprio corpo e a gestire meglio le reazioni emotive.

Le attività proposte dal Competency Centre si rivolgono sia agli studenti sia ai professionisti.
Il feedback degli studenti di Ca' Foscari che hanno fino ad oggi aderito ai diversi percorsi proposti dal Centro è in genere molto positivo: anche a distanza di mesi, i partecipanti contattano i referenti del Centro per ringraziarli dell'opportunità unica che gli è stata data, ovvero prendere consapevolezza delle proprie competenze trasversali e avviare un percorso di

Indagini	**Soft skills maggiormente richieste dal mercato del lavoro**
LinkedIn, 2020 *The Skills Companies Needs Most*	Creatività, Persuasione, Collaborazione, Adattabilità, Intelligenza emotiva
World Economic Forum, 2018 *The Future of Jobs*	Creatività, Iniziativa, Pensiero critico, Leadership, Persuasione, Intelligenza emotiva, Problem solving
QS, 2019 *The Global Skills Gap in the 21st Century*	Problem solving, Teamwork, Comunicazione, Adattabilità, Creatività, Competenze interpersonali, Resilienza, Leadership, Negoziazione
Financial Times, 2018 *Skills Gap Survey*	Capacità di lavorare in squadra, Persuasione, Resilienza, Capacità di costruire e mantenere reti relazionali, Problem solving

sviluppo prima di entrare nel mercato del lavoro. Le esperienze di apprendimento sono valutate positivamente anche perché nel breve termine gli studenti riescono a percepire l'impatto che hanno avuto sui loro comportamenti.

Le iniziative formative sono rivolte agli studenti di tutte le aree disciplinari ma c'è una maggiore partecipazione della componente femminile, aspetto che sottolinea la particolare sensibilità delle studentesse nell'avvicinarsi al mercato del lavoro con un profilo di competenze in linea con quanto richiesto dalle aziende.

Per quanto riguarda i percorsi rivolti ai professionisti, vengono proposte diverse attività differenziate in base alle specifiche esigenze. Ad esempio, alcuni laboratori prevedono più incontri in presenza e attività di coaching per chi è già inserito nel mercato del lavoro o per chi è alla ricerca di occupazione e desidera riqualificare le proprie competenze. Durante i laboratori, i partecipanti affrontano il tema delle competenze trasversali per l'efficacia professionale, ma sono supportati anche nella costruzione di un piano di sviluppo personale rivolto al potenziamento delle proprie competenze. Altri percorsi sono invece focalizzati su determinate soft skills su cui il professionista ritiene di voler investire, come la leadership, la comunicazione o la negoziazione. Inoltre, tra gli interlocutori del Centro vi sono anche le Direzioni Risorse Umane delle aziende interessate a progettare e a implementare i processi di gestione del personale secondo l'approccio *competency-based*.

Se in questa prima uscita abbiamo compreso l'importanza delle competenze trasversali e le modalità attraverso le quali possono essere apprese, nelle prossime verrà dedicato spazio all'approfondimento di alcune specifiche soft skills rilevanti per migliorare la propria occupabilità nel mercato del lavoro.

Arianna Cattarin
Direttrice Career Service

conversa con
Silvia Bisconti
Creative Director and Owner di Raptus & Rose

Silvia

Raccontaci i tuoi primi passi nel mondo della moda. È una passione che ti accompagna da quando eri bambina?
Non ricordo un momento vero in cui ho cominciato a pensare che mi sarebbe piaciuto occuparmi di moda, per cui presumo che sia nata insieme a me. Sì, è sempre stata una passione, a parte un piccolo, unico momento in cui ho avuto un dubbio e mi sarebbe piaciuto diventare o un'attrice o una detective, per il resto ho pensato che, tutto sommato, la moda avrebbe sempre fatto parte della mia vita.

Hai affiancato grandi personalità della moda come Romeo Gigli e poi sei stata direttrice creativa di Malìparmi. Quali sono gli insegnamenti più preziosi che ti hanno lasciato queste esperienze?
La prima esperienza, quella con Romeo Gigli, l'ho avuta quando ero molto molto giovane, appena uscita dalla scuola, per cui in lui riconosco anche la figura del grande maestro. È colui che mi ha aiutata a comprendere le cose base del nostro mestiere, che mi ha insegnato la passione per un certo tipo di colori sofisticati e difficili da trovare, la passione per i viaggi come fonte di ispirazione costante, la cura maniacale del dettaglio, tutta una serie di cose che attraverso di lui ho fatto mie e che risuonavano perfettamente dentro di me, e che negli anni sono diventate proprio ciò che io continuo a percorrere. Nella seconda esperienza con Malìparmi ero più adulta, tant'è vero che ero la direttrice creativa; ecco, lì è stata la prima volta, forse, in cui ho messo pienamente l'accento sulla mia creatività, cioè mi sono permessa il lusso di pensare davvero di essere una persona profondamente creativa e ho trovato un'azienda che mi ha dato la possibilità di esprimermi. Sono davvero grata agli anni bellissimi che ho passato con Malìparmi proprio perché lì hanno avuto molta fiducia nelle mie capacità creative. Ho messo davvero in gioco tutte le mie possibilità e tutti i miei desideri, e devo dire che è stato un banco di prova incredibile e che via via, negli anni, si è costruito un progetto straordinario.

Esiste secondo te un modo di pensare la moda al femminile o al maschile?
È una domanda un po' strana questa, nel senso che la moda è pensata da menti che, come dire, la amano. In verità, se poi si scava bene dentro a questa domanda, riconosco un aspetto che ha un senso per me: io credo davvero che, nonostante ci siano stati dei grandissimi stilisti uomini, le donne possano fare la moda in una forma più democratica e vicina ai corpi

delle donne, per il motivo molto semplice che indossano le cose, e che le disegnano proprio per poterle mettere quotidianamente. Cercando di generalizzare per concludere, diciamo che ci sono e, soprattutto, ci sono stati stilisti maschi creativi straordinari, artisti quasi (penso a Dior, a Paul Poiret, a figure come Walter Albini e lo stesso Romeo Gigli), e poi penso invece a donne (Coco Chanel, Madeleine Vionnet) – e io nel mio piccolo, piccolissimo mi ci metto dentro – che hanno indagato il corpo delle donne, la figura femminile, proprio perché donne, e quindi con un modo probabilmente meno artistico ma molto più – dal mio punto di vista – interessante.

Quando hai deciso che era arrivato il momento di creare la tua linea Raptus & Rose? Cosa ti ha spinto?
Devo dire che questo desiderio è arrivato un po' tardi nella mia vita, perché prima amavo fare tutta una serie di esperienze che ritenevo giuste per il momento che stavo vivendo, come la lunga esperienza con Romeo Gigli, la lunga esperienza con Malìparmi, altre consulenze. Insomma mi piaceva l'idea di mettere la mia creatività al servizio di altre situazioni. Poi, a un certo punto, di colpo, per un evento anche esterno alla mia vita, anzi interno ma esterno, ho pensato che quelle regole che avevo attraversato, conosciuto a fondo e che mi piacevano e avevano accompagnato grande parte della mia vita, improvvisamente non funzionassero più, non andassero più bene. È stato automatico desiderare di provare a riscrivere quelle regole, a trovare delle vie diverse, sperimentali, e per fare questo, ovviamente, è stato quasi obbligatorio e obbligato avere una linea, un brand mio, che io non considero tale bensì un progetto con un respiro più ampio. Non è solo una linea di moda, è qualcosa di più grande.

Cosa significa per te 'moda liberata'?
Per me è l'espressione simbolo del mio progetto: la moda liberata è proprio la formula di questo progetto. La moda liberata significa rendere, appunto, democratica la moda per le donne. Non in termini economici, perché quello dipende ovviamente dai tessuti che si usano, dai luoghi in cui si confezionano e da tante variabili, ma creare degli abiti che possano veramente stare bene a tutte le donne. E questa è una scommessa grandissima, perché per lunghi anni si è pensato che gli abiti fossero, soprattutto per un certo tipo di moda, adatti solo a un certo tipo di corpi, un certo tipo di magrezza. Invece la bellezza della moda liberata e del mio progetto è quella di vestire tutte le donne, tutte le forme, tutte le taglie, tutte le età indistintamente senza pregiudizi, senza giudizi e con un amore molto grande per tutte le donne.

Che donna hai in mente quando disegni i tuoi capi?
Proprio perché la moda liberata è per tutte non ne ho in mente nessuna, non ho muse, non ho icone, ho semplicemente enorme rispetto e amore per i corpi femminili. L'idea è quella di vestire in modo universale tutti i corpi delle donne.

L'Atelier sul Fiume a Belluno, spazio creativo e di produzione di Raptus & Rose

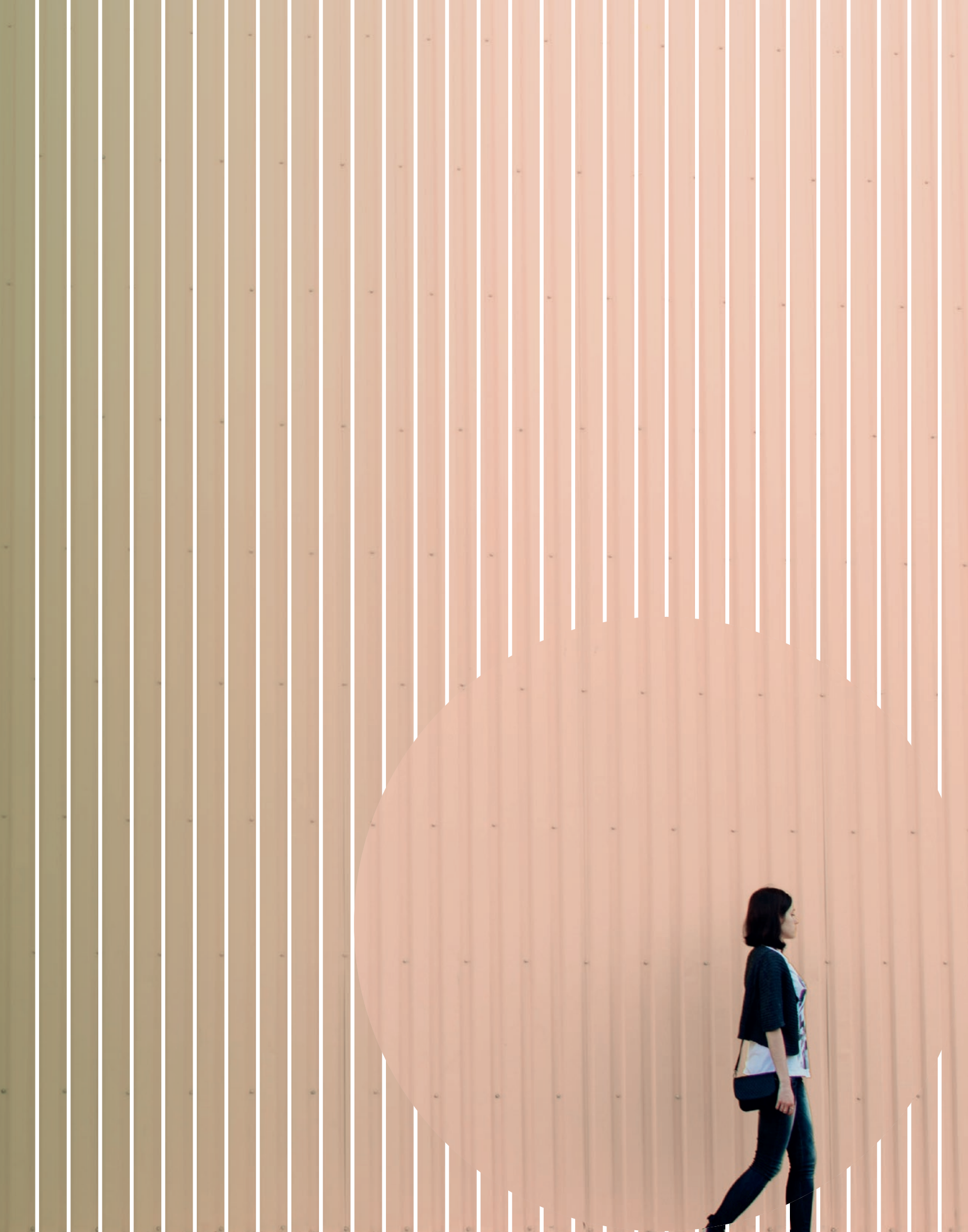
Hai recentemente scritto un libro dal titolo *Diario di una viaggiatrice eccentrica*: che ruolo ha il viaggio nella tua vita e nella filosofia che ispira la tua moda?
Il viaggio ha un ruolo assolutamente centrale e fondamentale. Attraverso il viaggio, che io perseguo con costanza, come prima cosa sicuramente cerco i tessuti, perché i tessuti di Raptus & Rose vengono da tutto il mondo, soprattutto dall'India, paese che amo e che frequento da tantissimi anni, e quindi primariamente i tessuti, ma anche un'ispirazione costante. Attraverso le diversità che incontro viaggiando e che amo profondamente, trovo tutta una serie di ispirazioni costanti, anche per le forme degli abiti, per la loro filosofia, per tutta una serie di cose senza le quali non potrei fare quello che faccio. Non posso sostanzialmente fare la moda che faccio senza viaggiare.

Che tipo di ambiente trova chi arriva nel tuo Atelier sul Fiume?
Questa è una domanda molto interessante perché io ho voluto creare un luogo dove ci fossero una positività e un'energia meravigliose. Io credo che le cose belle, le cose creative nascano solo in luoghi dove la bellezza regna e dove la bellezza è diffusa. Chi giunge in Atelier trova una grande bellezza, perché tutto è studiato con l'amore per i dettagli, per il piacere di stare in un posto. Trova un team affiatato, consapevole, unito e molto speciale. Trova un luogo dove si possono venire a scegliere tessuti, vestiti, forme. Dove ci si può fermare per pranzare con noi, a un grande tavolo tutti assieme, bere un aperitivo la sera o un tè il pomeriggio o il mattino. Trova un luogo dove rallentare i ritmi e prendersi del tempo, che è una cosa strana da dire, banale ma in realtà incredibile: da noi il tempo si annulla. Si vive un'esperienza, tant'è vero che le clienti spesso ci dicono «non vorrei più andarmene».

Raptus & Rose non vende le proprie creazioni nelle boutique ma utilizza canali di vendita alternativi, quali il web e le sfilate. Quali sono le motivazioni dietro a questa scelta? Qual è a tuo parere il valore aggiunto del vostro approccio alla vendita?
Le motivazioni dietro a questa scelta sono molto chiare: nel momento in cui ho fondato Raptus & Rose e ho voluto riscrivere un certo tipo di regole, molte di quelle che non volevo più seguire facevano proprio parte della vendita e della distribuzione attraverso canali classici, un po' invecchiati e che in questo periodo di lockdown hanno visto segnata un po' la loro fine. Molti anni fa, per fortuna, avevo già intravisto la possibilità di vendere le cose in modo differente. Perché è importante? Perché viene saltata una serie di passaggi e si arriva direttamente alla cliente finale, che spesso è molto più informata, molto più colta, dal punto di vista della moda, di quanto non lo siano le persone che fanno da intermediari. Mi ha sempre dato molto fastidio che a parlare con le clienti dovessero essere persone che spesso non avevano gli strumenti giusti per farlo. Il fatto di poter parlare direttamente con loro – e molta della nostra filosofia di vendita è basata proprio sul rapporto costante con la cliente – ci permette di venire a contatto con storie straordinarie, con donne incredibilmente recettive, innamorate, desiderose di entrare in un mondo nuovo, ispirate dall'idea di trovare una parte di loro stesse attraverso i nostri abiti.

Silvia Bisconti

Dopo gli studi di moda a Milano, incontra Romeo Gigli di cui diventa il braccio destro per circa dieci anni. Parallelamente inizia a disegnare costumi per il teatro, attività che continua tuttora.
Il suo ultimo spettacolo è *Cyrano de Bergerac*, per i cento anni del Teatro Eliseo di Roma.
Dal 1999, per tredici anni, è la direttrice creativa di Malìparmi.

Tra il 2012 e il 2014 è personal designer per una sceicca degli Emirati Arabi.
Nel 2013 fonda Raptus & Rose, azienda che ha la sua sede in un Atelier sul Fiume, il cui cuore pulsante è un progetto sperimentale che prende il nome di *Moda liberata*, basato su una nuova e radicale idea di moda, che Silvia condivide quotidianamente con la sua grande community sui social.

Maria Teresa Innocente
Responsabile della Direzione Regionale Veneto di Crédit Agricole FriulAdria spiega il progetto *Mixité* avviato dal Gruppo bancario per l'inclusività e la valorizzazione del talento femminile in azienda

Mixité
La Banca Verde si tinge di rosa

L'obiettivo è ambizioso, ma raggiungibile: il 35% di donne in ruoli di responsabilità entro il 2020. In questa direzione sta procedendo a passi spediti il Gruppo Crédit Agricole Italia, operativo con CA FriulAdria in Friuli Venezia Giulia e Veneto. Il progetto evoca fin dal nome il punto di arrivo: *Mixité*. Che non significa soltanto coinvolgere più donne nelle stanze dei bottoni, bensì favorire una contaminazione trasversale in azienda mescolando la sensibilità femminile a quella maschile, e soprattutto riconoscendo in questa pratica un valore aggiunto per l'azienda stessa.
«Siamo impegnati in diverse linee di intervento» spiega Maria Teresa Innocente, direttrice territoriale del Veneto e prima donna alla guida di una della Direzioni Regionali in cui è organizzato il Gruppo. «Uno degli ambiti più significativi è il programma Formazione e Network che prevede, tra le altre cose, giornate formative in aula e piani di auto-sviluppo supportati da un coach dedicato. Il fine ultimo è di rafforzare la leadership al femminile. Esiste, inoltre, un percorso di *mentoring* della durata di un anno che coinvolge tutte le società del Crédit Agricole in Italia: un'occasione di arricchimento e scambio di esperienze dove il 'mentor' accompagna la crescita professionale del 'mentee'».
Dal 2010 il Gruppo bancario aderisce a un network di grandi imprese creato in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda e accrescere la rappresentanza dei talenti femminili nelle posizioni di vertice, favorendo il *networking*.
Nel 2019 si è svolta la prima edizione della Settimana della Mixité, dedicata al tema del gender e dell'inclusione. Un palinsesto di incontri, video e workshop che si è concluso con la firma della Carta del Rispetto tesa a incoraggiare un clima aziendale sempre più inclusivo.
Altro aspetto non trascurabile è la certificazione aziendale Family Audit che premia le organizzazioni – e tra queste Crédit Agricole Italia – più sensibili al tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Non è solo una questione di responsabilità sociale d'impresa, ma anche di business aziendale e di interesse pubblico: è una certificazione che genera *welfare community*.
«Quando parliamo di *mixité* ci riferiamo a una visione e a una progettualità che interessano non solo i colleghi ma anche i clienti», spiega ancora Innocente. «All'interno del cantiere Talento Femminile c'è una forte attenzione anche alle iniziative dedicate alle clienti donne, come per esempio le iniziative di sostegno all'imprenditoria femminile. La pandemia da Coronavirus ha impattato ma non bloccato i nostri progetti. Con Donne al Top abbiamo avviato un percorso di sviluppo innovativo e personalizzato, fortemente orientato alla crescita manageriale, e dedicato a una trentina di colleghe ad alto potenziale di cui si mira ad accelerare la crescita professionale. Con le Tavole di Turnover si individuano candidate per le posizioni apicali e si traccia la strada per raggiungere l'obiettivo. Con il progetto *Maam&Papà* abbiamo avviato un programma digitale di accompagnamento del genitore prima, durante e dopo la nascita del figlio: un supporto nella gestione dei cambiamenti in atto e una palestra per allenare le proprie competenze soft importanti anche per l'efficacia lavorativa».
«Ricordo, infine», conclude Maria Teresa, «che il nostro è stato il primo Gruppo bancario in Italia a sottoscrivere un anno fa la Carta Donne in Banca promossa dall'ABI, il cui scopo è di valorizzare la *mixité* come fattore chiave di sviluppo sostenibile e di creazione di valore a lungo termine. Promuovere la *mixité* significa superare l'omologazione. È una sfida dal punto di vista etico, sociale e di equità. Ma non solo. Su questi principi ormai c'è una condivisione generale. Il vero aspetto nuovo è che la *mixité* rappresenta anche un investimento economico. La correlazione positiva tra pari opportunità di genere e crescita economica è riconosciuta a livello internazionale. È fondamentale per le organizzazioni aziendali avere modelli plurali di leadership, vale a dire riconoscere il valore della diversità. Essere donna e lavorare da donna è diverso che farlo al maschile. Entrano in gioco attitudini diverse. Nelle donne è anche più facile incontrare un sorriso. Al primo posto, tuttavia, deve esserci sempre la competenza, il merito».

Selene Guzzo
Neolaureata in Economia e Gestione delle Aziende,
Università Ca' Foscari Venezia

conversa con
Stefano Quaia
HR manager di SAS Italia

Pratiche organizzative per la leadership femminile e l'inclusività di genere: **il caso di SAS**

È un dato di fatto: la maggioranza delle donne preferisce intraprendere un percorso scolastico legato alle discipline umanistiche. Infatti, secondo il Global Gender Gap Report 2020 del WEF (World Economic Forum), vi è ancora una forte disparità di genere nel campo informatico e ingegneristico. Tuttavia, esistono delle realtà aziendali atipiche che divergono dalle normali statistiche del settore, e una di queste è SAS.
Statistical Analysis System è una multinazionale operante nel settore IT, fondata nel 1976 e con sede a Cary (North Carolina, USA). L'organizzazione è presente nel mondo in 59 Paesi, tra cui anche l'Italia; più precisamente a Milano, Torino, Mestre e Roma. Si occupa di supportare le aziende nel loro processo di *digital transformation* fornendo strumenti e soluzioni in ambito *analytics* e intelligenza artificiale.
Su un totale di 13.939 dipendenti sparsi in tutto il mondo, quasi la metà sono donne, e il 40% di esse ricopre posizioni di leadership. Anche in Italia vi è un'equa distribuzione della popolazione femminile, infatti su un totale di circa 300 dipendenti, le donne rappresentano il 40%; e di queste il 28% sono dirigenti e il 39% manager. Invece, la percentuale delle donne presenti nel Management Committee è del 55%. Queste percentuali sono sempre state costanti nel tempo.
Grazie alle politiche sulla parità di genere, nel 2019 l'azienda è presente nella classifica Best Workplaces for Women, oltre a Best Workplaces Italia, Best Workplaces in Europe e World's Best Workplaces.
Cerchiamo di capire assieme al dott. Stefano Quaia, HR manager di SAS Italia, come l'azienda sia riuscita a promuovere la cultura del gender equality e a conseguire tali risultati.

Quando avete iniziato ad attuare politiche che favoriscono l'inclusività di genere e la leadership femminile? In particolare, quali sono state le ragioni che vi hanno portato a implementare tali programmi e le relative pratiche?
In realtà non ci sono state delle vere e proprie ragioni. La nostra forza, come azienda, sono le persone, e tra i principali valori aziendali vi è anche il *diversity & inclusion*. Possiamo affermare che fin dall'inizio abbiamo pensato e attuato politiche non solo per favorire le donne, ma tutte le nostre risorse. La principale filosofia aziendale è la coerenza. Qualsiasi programma che implementiamo deve essere coerente con il nostro contesto e con la cultura organizzativa. I nostri valori sono: *Curious*, *Passionate*, *Authentic* e *Accountable*.

Quali politiche avete attivato per favorire l'inclusività di genere e le donne nelle posizioni manageriali?
Partendo dal presupposto che il mondo del lavoro è caratterizzato da continui cambiamenti che costringono tutte le organizzazioni a trovare un equilibrio, dal 2011 abbiamo iniziato a ragionare in termini di flessibilità, e abbiamo implementato delle iniziative ad hoc per fare in modo che i dipendenti possano bilanciare la propria sfera privata con quella lavorativa. Tra i diversi strumenti che mettiamo a disposizione abbiamo lo smart working e il telelavoro, quest'ultimo dedicato specialmente a tutte le persone che risiedono distanti dalla sede lavorativa; poi l'asilo nido aziendale, il quale è aperto ai figli dei dipendenti e a trenta bambini di soggetti esterni con età compresa fra i sette mesi e i sei anni. Inoltre, i genitori, in caso di necessità, possono portare i propri figli in ufficio, specialmente nei periodi di chiusura degli istituti scolastici. Sempre nell'ambito

degli strumenti a supporto della genitorialità, abbiamo ideato un *Vademecum per i neo genitori*, una guida sulla maternità che illustra le principali procedure da seguire presso gli istituti previdenziali. Aderiamo anche al progetto *Un Fiocco in Azienda*, promosso dall'ente Manager Italia Milano per aiutare i neo genitori ad affrontare la maternità e facilitare il rientro delle mamme dopo il periodo di congedo. Inoltre, per le neo mamme sono concessi sei mesi di part time al termine del periodo di allattamento e di rientrare full time solamente al termine di questo lasso temporale.

Avete implementato anche dei programmi di *coaching* o di *mentoring* per le donne?
Sì, da più di dieci anni SAS ha istituito un programma di *coaching* con professionisti esterni dedicato alle persone che hanno intrapreso un percorso di sviluppo per ricoprire posizioni manageriali, tra cui anche le donne.
Più nel dettaglio, il coach, il *coachee* e il manager di riferimento organizzano un incontro preliminare nel quale stabiliscono gli step da intraprendere affinché la persona sia supportata efficacemente. Poi, stabiliti gli obiettivi, il coach mira a far riflettere il *coachee* sui propri punti di forza e di debolezza al fine di renderlo più consapevole.

Secondo le ultime indagini, le donne preferiscono intraprendere studi legati alle materie umanistiche piuttosto che scientifiche. Voi come incoraggiate le donne a intraprendere un futuro professionale legato alle materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)?
Per noi i giovani sono i protagonisti del domani. Infatti, organizziamo incontri negli istituti scolastici coinvolgendo anche le nostre *role model* che ricoprono posizioni apicali, al fine di incoraggiare le giovani studentesse a scegliere percorsi scientifici. Inoltre, abbiamo implementato il Women's Initiative Network (WIN), ovvero una comunità di oltre 600 figure femminili in SAS che fungono da ambasciatrici delle discipline STEM, e che ispirano e incoraggiano le donne a perseguire l'eccellenza e la realizzazione di se stesse, sia in ambito lavorativo sia personale. Poi abbiamo istituito il Women in Analytics (WIA) Network, un programma volto a rafforzare la diversità nel campo dell'*analytics*. Qui le donne possono partecipare a eventi di *mentoring* e *networking* per migliorare e sviluppare le skills e ampliare le proprie reti professionali. All'ultimo evento organizzato nel settembre 2019 a Toronto hanno preso parte 150 figure femminili che hanno avuto l'opportunità di conoscere, ricevere feedback e scambiare le proprie opinioni con sette *mentor* donne.

Quali sono stati i vantaggi nell'aver implementato questo tipo di pratiche? Ovvero, quali sono stati gli impatti che avete riscontrato a livello organizzativo?
I benefici maggiormente riscontrati sono sicuramente l'*engagement*, il *commitment* e il senso di appartenenza. Inoltre, dall'ultima indagine di clima aziendale, è emerso che l'89% delle persone dichiara di voler lavorare in SAS per molto tempo. Inoltre, il 98% delle donne afferma che «le persone in azienda sono trattate in modo equo indipendentemente dal genere»; l'82% della popolazione femminile concorda con la frase «le persone sono incoraggiate a bilanciare la loro vita lavorativa e la loro vita personale» e infine il 91% dichiara «sono in grado di prendermi del tempo libero dal lavoro quando penso che sia necessario».

Quali sono infine gli obiettivi e i target futuri che SAS vuole raggiungere per una maggiore inclusività di genere?
Vogliamo rendere ancora più equi i team di lavoro e riconfermiamo per gli anni successivi tutte le politiche che ho accennato, ma crediamo altresì sia necessario un continuo aggiornamento in sintonia con le sempre nascenti novità.

Donne e Denari

a cura di
Vincenza Belfiore
Consulente finanziaria
e ideatrice di Miss Market

Cos'è il denaro

Una notte di febbraio sognai una persona. Mi disse: «la finanza è troppo noiosa, trasformati in un cartone animato e cerca di renderla allegra e semplice».
Al mattino mi alzai e per prima cosa cercai un fumettista che disegnasse il mio cartone animato: una settimana dopo nacque Miss Market.
Sì, è così che si chiama il cartoon, *Miss Market*, che – al fianco di Mr Market, il personaggio di Graham in *The Intelligent Investor* – ha la missione di prendere per mano l'investitore e aiutarlo a camminare lungo la Financial Route 66, la Grande Strada della Finanza.
Il mio grande sogno cominciò a prendere forma proprio allora, e oggi una parte di quel desiderio si sta evolvendo: uno spazio speciale, la nostra stanza segreta, dove poter dialogare, confrontarci e iniziare un cammino insieme.
La scrittrice Katharine Butler Hathaway diceva: «Per me, il denaro è vivo. È quasi umano. Se lo tratti con sincera simpatia, gentilezza e considerazione, sarà un buon servitore e lavorerà sodo per te».
La mia esperienza in questo settore mi ha portato a pensare che spesso le donne si occupano del proprio denaro in coincidenza di un evento traumatico, un lutto o una separazione: sono questi i frangenti in cui, non per scelta ma per necessità, una donna deve prendere in mano la propria vita economica.
Uno dei miei obiettivi è cercare di comprendere insieme il mondo delle finanze personali ed essere sempre più padroni della propria vita, senza doverlo fare per 'necessità' ma per 'scelta'.
Finalmente uno spazio nostro, un confronto vivo che ci consenta di parlare, e raccontare di finanza non necessariamente al femminile, ma soprattutto 'non solo al maschile'!

Avremo una parola d'ordine: *semplicità*.
Gestire la propria situazione finanziaria non è certo un compito semplice. Vi sono numerosi fattori da considerare, senza dimenticare che le emozioni che proviamo quando si tratta di soldi sono molto complesse e spesso ci sentiamo a disagio nell'affrontare l'argomento con amici, colleghi, famigliari. Nella nostra stanza segreta potremo sentirci liberi di cercare le risposte.
Proveremo a rispondere a una domanda: cos'è il denaro?
Scopriremo insieme che il denaro è vivo, si trasforma in beni essenziali per la vita, in cibo, in esperienze, in relazioni.
Analizzeremo i valori del denaro e le sue trappole: Libertà, Potere e Responsabilità.
Costruiremo il nostro progetto: i nostri soldi esprimono il progetto della nostra vita.
Daremo valore alla parola *tempo*, il denaro è un contenitore di tempo, contiene il tempo di 'qualcuno'.
Identificheremo i quattro passi da compiere per costruire un portafoglio resiliente, solido e performante.
Viaggeremo insieme e avremo modo di scoprire quanto la finanza sia già presente nella vita di tutti giorni, sgretolando ostacoli e pregiudizi.
Questa rubrica sarà il nostro veicolo di contatto diretto, e anche di confronto. Costruiremo insieme un budget, ordineremo gli obiettivi, scopriremo come pianificarli e cercheremo di comprendere quali errori non dobbiamo fare.
Come? Con un approccio concreto, legato all'esperienza.
Perché dobbiamo occuparci dei nostri soldi? Per la persona che siamo e per la persona che vogliamo diventare. Pronte a partire insieme? Io sì!

Cos'è il denaro?
Il denaro è tempo… il tempo è denaro.
Anticamente gli esseri umani vivevano molto bene con il baratto, si erano organizzati in maniera efficace ed efficiente.
Alcuni uomini coltivavano terreni, altri conducevano il bestiame o cacciavano o forgiavano metalli.
Chi produceva il foraggio per gli animali poteva chiedere in cambio della lana, ma gli toccava aspettare che le pecore crescessero e fossero pronte per essere tosate; chi forgiava metallo poteva chiedere in cambio frutta e verdura, ma doveva aspettare che l'orto fosse pronto.
Tutto funzionava molto bene fintanto che potevano aspettare il 'tempo' necessario, ma i tempi cambiano, si sa, e le abitudini si modificano.
Non sempre il fabbro poteva aspettare che i frutti dell'orto fossero maturi. Ecco che si pensò a una soluzione: creare 'qualcosa' capace di rappresentare e quantificare il tempo. Il *denaro*, una moneta emessa per la prima volta a Roma nel 269 a.C. ed equivalente a dieci assi, fu la risposta.
Il nome 'denaro' divenne ben presto generico, acquistò valori diversi, e non più solo dieci assi, e si diffuse velocemente.
Cos'è quindi il denaro? Mi piace riassumerlo come un contenitore di tempo, di qualcosa o di qualcuno.
Ora, mi vengono delle domande.
Come ci sentiamo quando dobbiamo occuparci del nostro denaro?
Quali sono gli ostacoli che ci impediscono di occuparcene?
È importante aumentare la confidenza con la gestione del nostro denaro?

Come può il denaro avvicinarci alla felicità?
Il denaro per diventare più ricchi e più felici: è una frase che possiamo portare con noi? Mentre la pronunciamo come ci sentiamo?
È importante occuparci del nostro denaro sempre o solo nei momenti di difficoltà?
Il denaro come il contenitore di tempo: avevamo pensato a questa immagine?
Tutte queste domande mi portano a un messaggio: non esistono risposte sbagliate.
Il denaro può significare libertà, stabilità, sicurezza, ambizione, obiettivi, paura, felicità: il concetto di denaro è profondamente personale.
Tutti noi abbiamo un modo personale di rapportarci al denaro, ma il modo in cui spendiamo e risparmiamo è frutto della nostra programmazione culturale e famigliare.
Diverse ricerche scientifiche ci rivelano che le nostre abitudini monetarie ce le portiamo dietro dall'età di sette anni.
Se nella nostra vita ci hanno accompagnato a comprare una penna, un vestito, una macchina, una casa, o insegnato come risparmiare e poi come investire, saremmo molto fiduciosi nel fare acquisti e forse potremmo trovare poca naturalezza nella gestione del denaro, delle monete, dei soldi.
Il denaro non è il fine ma il mezzo che può aiutarci a realizzare il nostro potenziale, ma dobbiamo farne la conoscenza.
Abbiamo visto insieme cos'è il denaro, quali emozioni trascina con sé e perché è importante conoscerle per riconoscerle, quanto il denaro sia legato al concetto di tempo e alla nostra percezione di tempo; il prossimo step sarà il passaggio all'azione: come occuparci dei nostri soldi al fine di raggiungere un obiettivo in un tempo scelto.

Donne e Diritti

a cura di
Sara De Vido
Professoressa associata
di Diritto Internazionale,
Università Ca' Foscari Venezia

e Vania Brino
Professoressa associata
di Diritto del Lavoro,
Università Ca' Foscari Venezia

con la collaborazione di
Giulia Visentin
Studentessa in Philosophy,
International and Economic
Studies, Università Ca' Foscari
Venezia

Confinamento Violenza Occupabilità

La rubrica in questo primo numero è dedicata alla violenza nei confronti delle donne e alla crisi dell'occupabilità femminile durante la pandemia di COVID-19. La scelta di questo argomento è dettata dalla necessità di comprendere come la pandemia e il confinamento abbiano inasprito schemi di discriminazione già fortemente radicati nella società. Confinamento-violenza-occupabilità possono essere strettamente correlati. I dati che forniamo dipingono un quadro preoccupante che deve essere tenuto in considerazione da istituzioni internazionali ed europee, dai governi nazionali, nonché nel quadro di politiche aziendali.

I dati sulla violenza nei confronti delle donne in tempo di pandemia

Come enfatizzato a più riprese da organismi internazionali, incluso il Segretario Generale delle Nazioni Unite, la *Special Rapporteur* contro la violenza di genere contro le donne, e da organismi regionali, Unione Europea e Consiglio d'Europa, la pandemia e le misure di confinamento hanno acuito, in tutto il mondo, la violenza di genere contro le donne: oltre alla violenza domestica, si è verificato un aumento dei casi di abbandono femminile della scuola per sopperire alle esigenze della famiglia e di matrimoni precoci, nonché crescenti ostacoli nell'accesso ai servizi alla salute e alla salute riproduttiva, nonché fenomeni diffusi di odio online (quello che Amnesty International Italia ha definito 'sessismo da tastiera').
In Italia, l'Istat ha riportato, nel mese di agosto, che il numero delle chiamate sia telefoniche sia via chat al 1522 (numero gratuito per richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking) nel periodo compreso tra marzo e giugno 2020 è più che raddoppiato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+119,6%), passando da 6.956 a 15.280. Rispetto a iniziali dati in calo (prime due settimane di marzo 2020), l'aumento delle segnalazioni è stato influenzato dalla disponibilità di informazioni sulle modalità per attivare richieste di aiuto, anche tramite le farmacie. Permane tuttavia una discrepanza tra il numero delle telefonate e la denuncia alle autorità. Il monitoraggio effettuato dal Gruppo di lavoro sull'applicazione delle «Linee guida in tema di trattazione di procedimenti relativi a reati di violenza di genere e domestica» nel periodo di emergenza sanitaria dimostra che in tutti gli uffici di Procura è stata segnalata una tendenza, confermata anche da diversi Centri Antiviolenza, a non denunciare, nel periodo di emergenza sanitaria, condotte di violenza domestica e di genere: dal sondaggio è emersa una diminuzione delle notizie di reato nella materia della violenza di genere e domestica che può valutarsi, nella media, pari al 50%. In molti uffici, dopo una drastica diminuzione iniziale, si è registrato un aumento dell'afflusso di notizie di reato che riguardano principalmente il delitto di maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.), con una significativa diminuzione del delitto di 'atti persecutori' (stalking, art. 612 *bis* c.p.).

Donne e mondo del lavoro

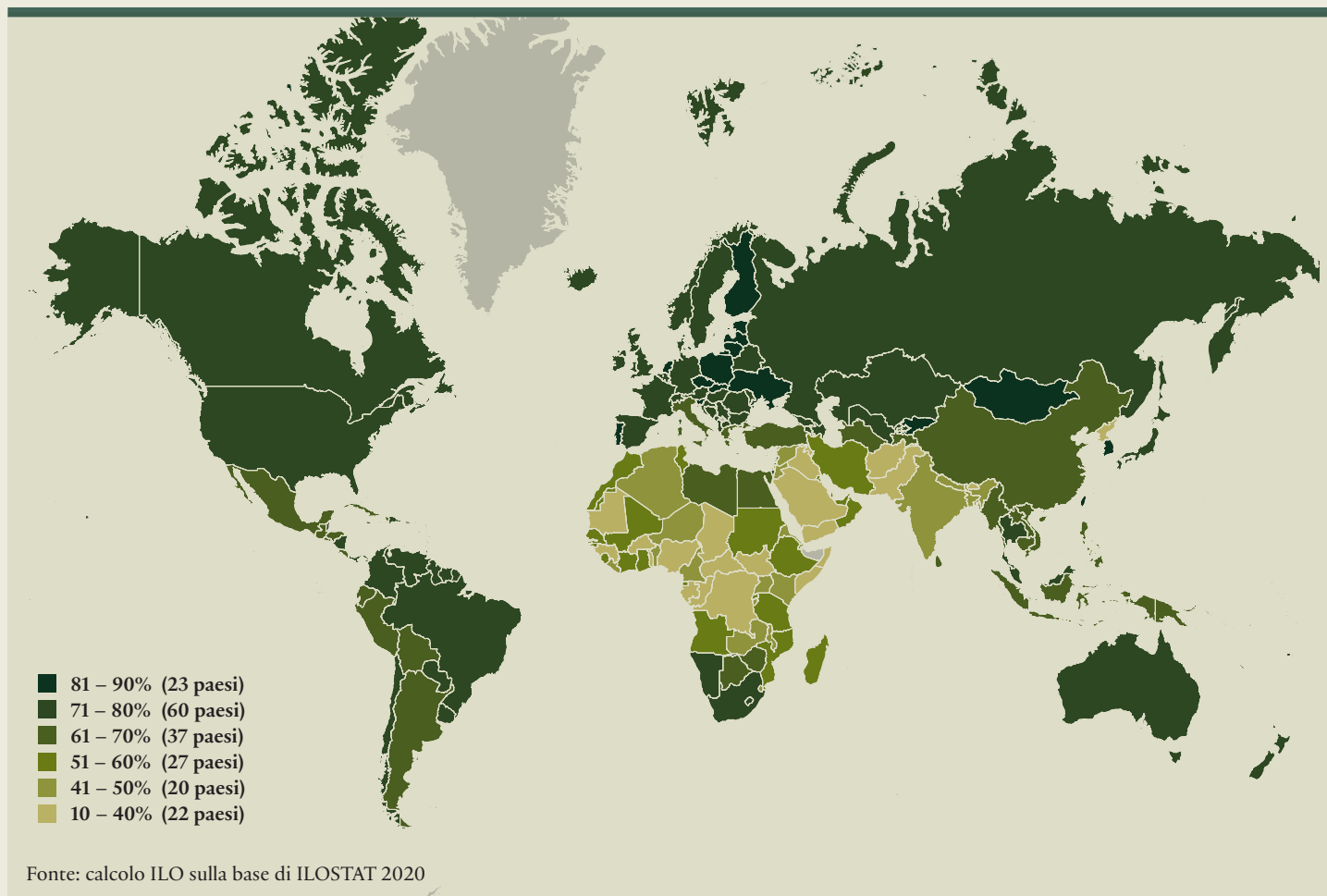
La crisi indotta dalla pandemia ha avuto una caratterizzazione fortemente asimmetrica, posto l'impatto tutt'altro che equo prodotto sull'occupazione femminile. Guardando nello specifico al caso italiano, il «Rapporto Annuale 2020» sul mercato del lavoro, presentato dall'Istat lo scorso 3 luglio, mette ben in luce quanto l'emergenza sanitaria abbia contribuito a creare nuove diseguaglianze le quali, sommandosi a quelle che da sempre affliggono l'occupazione femminile, hanno inevitabilmente amplificato la situazione di vulnerabilità in cui si trovano le donne nel mercato del lavoro.
Per un verso, le donne sono impiegate nei settori più esposti sia al rischio di contagio (secondo i dati Inail in Italia l'8% delle donne occupate lavora nella classe di rischio più alta, contro il 3% dei colleghi uomini; la percentuale cresce al 13%, contro il 5% per gli uomini, se si considerano esclusivamente i settori ritenuti 'essenziali' dal DPCM del 22 marzo; le donne rappresentano mondialmente il 70% dello staff medico e dei lavoratori all'interno dei servizi sociali) sia, più in generale, alla crisi economica che ne è scaturita. Per altro verso, si sono inasprite le criticità sul piano della conciliazione tra vita professionale e vita privata.
Sulla base del «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione», elaborato dall'Inail, nel complesso sono oltre 3 milioni le donne occupate con almeno un figlio con età fino a 14 anni (30,7%), e di queste 1 milione e 304 mila ha almeno un figlio con meno di 6 anni (13,2%). Le donne con almeno un figlio di età inferiore ai 14 anni, che risultano lavorare in settori di attività economica ad alto o medio rischio per la propria sicurezza e salute, sono 752 mila (27%); di queste, circa 319 mila ha un figlio con meno di 6 anni e svolge un lavoro altamente rischioso (11,4%) per la propria sicurezza.
Tutto ciò ha minato la già precaria stabilità dell'impiego femminile con un incremento significativo di lavoratrici che sono state costrette a dimettersi per occuparsi della famiglia. Risulta in questo senso ancora profondamente radicata l'idea che sia la lavoratrice la figura di riferimento alla quale demandare i compiti di cura all'interno del nucleo familiare e nelle attività di cura.

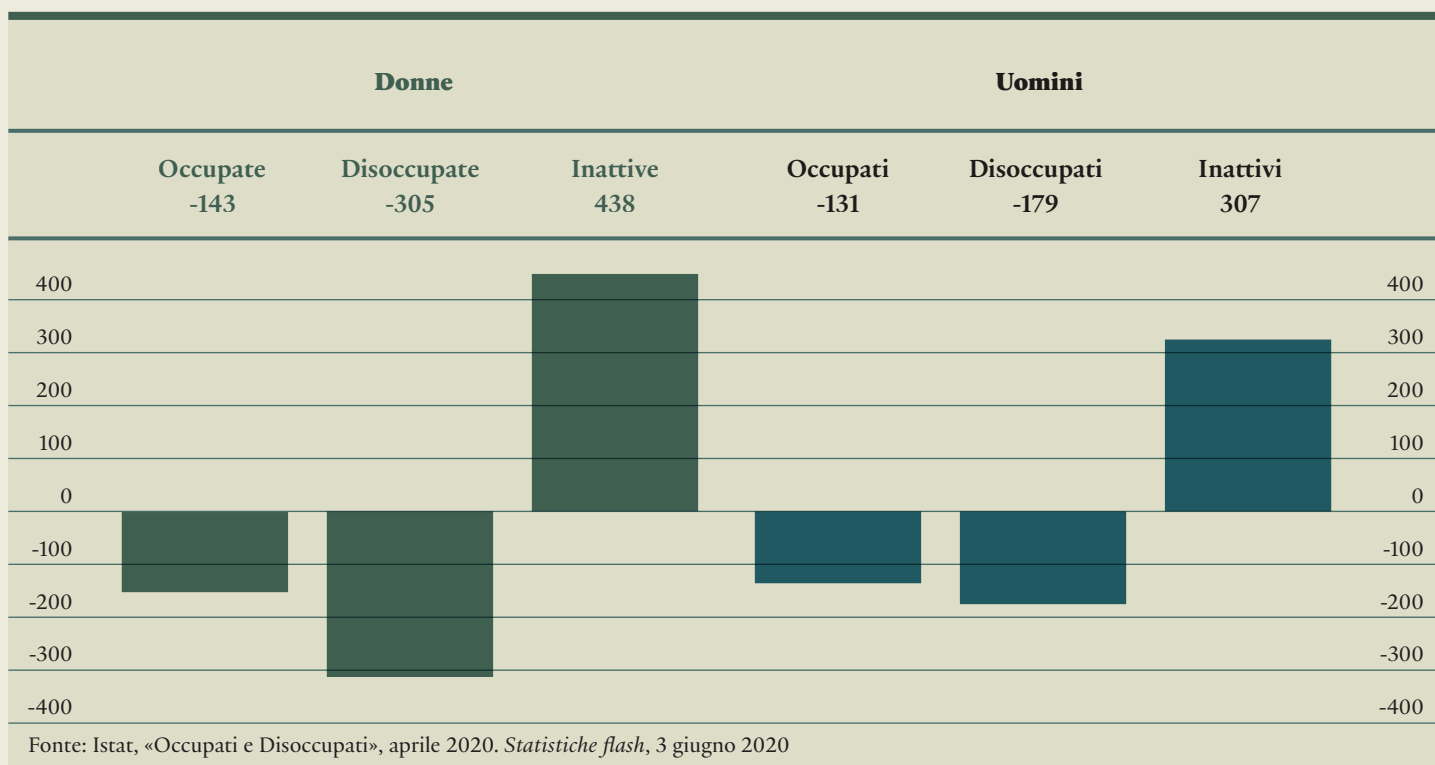
In conclusione

La pandemia ha confermato la necessità di potenziare gli interventi, sia a livello sovranazionale sia nazionale, volti a promuovere l'occupazione femminile con misure di contrasto alla disparità nell'accesso all'impiego, nei livelli retributivi, nelle opportunità e progressioni di carriera, nonché di adottare misure di contrasto alla violenza di genere contro le donne.
Nel prossimo numero della rivista saranno trattate le misure di conciliazione di vita privata e lavorativa, anche alla luce della rilevante normativa europea.

Percentuale di donne tra tutti i lavoratori occupati nel settore sanitario e sociale nel 2020

- 81 – 90% (23 paesi)
- 71 – 80% (60 paesi)
- 61 – 70% (37 paesi)
- 51 – 60% (27 paesi)
- 41 – 50% (20 paesi)
- 10 – 40% (22 paesi)

Fonte: calcolo ILO sulla base di ILOSTAT 2020

Variazioni congiunturali (aprile 2020, marzo 2020) Valori assoluti, migliaia di unità

Fonte: Istat, «Occupati e Disoccupati», aprile 2020. *Statistiche flash*, 3 giugno 2020

testi e fotografie di
Emanuele Confortin
Giornalista, fotogiornalista
e documentarista indipendente

Mary

Mary Kom, la leggenda della boxe ispira le donne indiane.
In India, Mary Kom è una delle donne più conosciute e ammirate. Sguardo deciso, fisico atletico e occhi dai tratti tibeto-birmani perennemente segnati da un filo di kajal. No, non è una starletta di Bollywood ma un'autentica leggenda della boxe mondiale ed eroe nazionale dell'India. Mary è nata e cresciuta a Kangathei, in una casa di fango nei dintorni di Imphal, capitale del Manipur, stato dell'Unione indiana schiacciato tra Bangladesh e Myanmar. Una forza della natura, lo si coglie subito guardandola mentre affronta avversari, sacco e *sparring partner*. Colpo dopo colpo, la Magnifica Mary, così come la chiamano oltre un miliardo di indiani, è diventata la pugile più vincente di tutti i tempi conquistando un bronzo olimpico (Londra 2012), sei ori mondiali, cinque ori ai Campionati Asiatici e un oro ai Giochi del Commonwealth.
Mary Kom è la prima donna a essere stata ammessa tra le leggende della boxe dall'Associazione Boxe Internazionale, che le ha assegnato il prestigioso Legend Award. Traguardo aggiunto ad altri riconoscimenti ottenuti fuori dal ring, come il Padma Bhushan, la medaglia al valore civile concessa dal governo indiano, cui è seguita la nomina alla Raja Sabha, la Camera Alta del Parlamento indiano. Il tutto al netto di un matrimonio e di tre figli, due gemelli di dodici anni e un bambino di sei.
«In India Mary è l'equivalente di Maradona a Napoli e in Argentina» spiega Raffaele Bergamasco di Torre Annunziata, ex CT della nazionale femminile italiana di boxe, da gennaio 2018 alla guida delle atlete d'élite indiane, inclusa Mary Kom. «Mary è davvero una personalità influente» continua Bergamasco. «È molto rispettosa e umile, ragazzi e ragazze in India la guardano con ammirazione, come un esempio». Umiltà ereditata dalla famiglia in cui è nata e cresciuta. Cristiani in un universo hindu, poveri e dediti all'attività agricola, così come narrato in una pellicola di Bollywood che ne racconta la vita. Il padre di Mary era contrario ai combattimenti, temeva la figlia rimanesse ferita: «sapeva che non avevamo i soldi per eventuali cure mediche, si preoccupava in quanto la nostra era una famiglia povera. Poi ho parlato con lui, alla fine si è convinto e mi ha permesso di gareggiare». Prima di svelare le sue intenzioni, la boxer del Manipur ha gareggiato di nascosto: «Combattevo già da un po', ispirata dal mio vero mito, Muhammad Ali» spiega a bordo ring. «I miei genitori lo hanno scoperto leggendo un giornale che parlava di una mia vittoria ai campionati del Manipur. Avevo 17 anni. Dopo ho dovuto confessare [ride]».
Così una giovane di periferia è diventata la Magnifica Mary, ispirando centinaia di milioni di ragazze e ragazzi. Non è un caso se è accaduto in India, dove la strada verso l'affermazione

delle minoranze si scontra spesso con le barriere erette dalla società castale. Tutto si complica poi se chi tenta di emergere è una donna. Questo malgrado l'India sia ormai un paese in corsa, secondo in Oriente solo alla Cina, per questo alla ricerca di un'identità geopolitica centrale attraverso l'intesa con gli Stati Uniti in Asia-Pacifico. L'India rimane comunque una terra di grandi squilibri, dove è vero tutto e il contrario di tutto. Sono indiane alcune delle più influenti donne di tutti i tempi, come Indira Gandhi, la lady di ferro che governò tra il 1980 e il 1984. C'è poi l'italo-indiana Sonia Gandhi, ex presidente del Congresso e madre del suo successore Rahul Gandhi. L'India è anche uno dei pochi paesi al mondo dove il numero delle parlamentari e delle politiche in posizioni chiave avvicina quello dei colleghi maschi, dove i CEO di molte società di successo sono donne.
Vero tutto e il contrario di tutto, dicevamo. Il 'sogno indiano' vissuto da Mary Kom resta precluso alla maggior parte delle ragazze del paese. Nelle città e soprattutto nei villaggi rurali un terzo delle donne adulte è analfabeta e il femminicidio ancora diffuso. Le discriminazioni di genere sono tali che, rispetto a un ragazzo, una ragazza ha accesso limitato a sanità, educazione e occupazione. Non stupisce, quindi, se le indiane costituiscono appena il 31,2% della forza lavoro e più di 50 milioni di giovani non hanno né accesso allo studio né impiego, restando relegate entro le mura domestiche. Per le ragazze che ci riescono, il mantenimento di un lavoro spesso impone di sopportare le insidie dei colleghi maschi, come svelato a fine 2018 dal movimento Me Too India, capace di dar voce a migliaia di vittime di molestie sessuali sul lavoro. Ciò accade malgrado la Costituzione indiana tenti di smussare le divergenze di genere, al pari dei diritti delle minoranze in uno sforzo esteso alle principali istituzioni del Paese. Tuttavia, nei villaggi e nelle campagne dell'India, il rispetto della morale e dei precetti religiosi prevalgono sulle leggi dello Stato o del governo centrale. Secondo Amnesty International, la condizione femminile nel Paese dipende (in parte) dagli eccessi di liberalismo della Costituzione e dal secolarismo della politica. All'indomani dell'indipendenza dal Raj Britannico, chi scrisse la Costituzione era figlio di una cultura anglosassone, all'apice della modernità per l'epoca. I padri dell'India erano cresciuti nel confronto con 'l'intruso' inglese, da loro a lungo studiato per conoscerne punti deboli e di forza. La Costituzione dell'India proviene da quel confronto, poco o affatto assimilabile da chi nasce e cresce in una dimensione quasi medievale.
A pagarne le conseguenze sono in primis le donne, relegate ai margini e costrette a lottare più dei maschi per affermarsi. La storia di Mary Kom è una splendida eccezione, a dimostrazione del fatto che anche in India c'è speranza. «Mai arretrare» afferma la Magnifica spiegando il suo approccio alla vita. «Un traguardo dopo l'altro, con la volontà si può arrivare ovunque, per me ora è il momento di un ultimo oro, quello delle Olimpiadi, ai giochi di Tokyo». Di sicuro milioni di indiane staranno a guardare, tifando per un altro successo di Mary, la ragazza uscita da una casa di fango per diventare leggenda.

Michela Signoretto
Professoressa ordinaria di Chimica Industriale,
Università Ca' Foscari Venezia

e Federica Menegazzo
Ricercatrice in Chimica Industriale,
Università Ca' Foscari Venezia

conversano con la dott.ssa Floriana Filomena Ferrara
CSR Leader e Master Inventor IBM

fotografie di
Francesca Occhi

Floriana

Ci racconta brevemente il suo percorso per diventare Master Inventor?
Quando ero bambina il mio sogno era diventare inventrice.
Oggi sono l'unica italiana ad aver ottenuto il riconoscimento di Master Inventor: un titolo internazionale IBM che viene assegnato a chi si distingue per il proprio impegno nel campo dell'innovazione per numero di brevetti, per il livello di innovazione espressa nei brevetti e per essere in grado di esprimere il valore dell'innovazione stessa.
Il mio percorso è stato complesso all'inizio: a tredici anni creavo i miei programmi in Basic ma mi sentivo comunque molto insicura, non credevo abbastanza nelle mie idee e non mi sentivo tanto creativa quanto gli uomini nel mondo del digitale.
Mi sono diplomata e laureata in Informatica. Ho sempre lavorato in questo campo. Con il tempo e la conoscenza ho cominciato a prendere coraggio e a lanciare il mio primo brevetto, dopo ne sono arrivati altri diciotto. Oggi sono una donna inventrice di diciannove brevetti nel mondo del digitale: si va da quello per eliminare le code di attesa alla banca, alla posta o al supermercato, al brevetto che migliora la protezione dei dati negli smartphone. L'obiettivo che ho sempre avuto nelle mie invenzioni è risolvere i problemi che coinvolgono informatici ed esperti del settore ma anche quelli del semplice cittadino, che con il digitale può semplificarsi la vita.

È noto che avere un modello in ambito STEM migliora l'autostima delle studentesse e incrementa la propensione a seguire un percorso di studi e una carriera nel settore scientifico. Da piccola aveva dei modelli a cui si è ispirata? Erano modelli femminili o maschili? Quali sono i modelli attuali a cui una ragazza potrebbe ispirarsi?
Io sono cresciuta con due grandi modelli: Einstein e Leonardo da Vinci. Più avanti mi sono ispirata a modelli femminili, da Marie Curie ad Ada Lovelace (la prima donna informatica) a tutte le donne che credendo in se stesse sono riuscite a esprimere il loro talento. Tutte quelle donne che non si arrendono, che fanno la differenza in ogni settore. Da una Lady Gaga, a una Samantha Cristoforetti... a tutte quelle donne che giorno dopo giorno puntano sul loro talento per costruirsi un futuro.

Il tema della disparità di genere nelle discipline STEM, in Italia, è ancora molto attuale. Persiste infatti un forte gap da parte delle ragazze nell'accesso alle lauree scientifiche (scelte mediamente da tre studentesse su dieci), con delle conseguenze impattanti

anche sui dati occupazionali. Le motivazioni dietro alla scelta del percorso scolastico delle giovani studentesse sono spesso legate a stereotipi sociali che vogliono le donne poco inclini alle materie scientifiche. Concorda con queste considerazioni?
Una vita da donna nel mondo STEM, nell'informatica, ha significato investire un mio impegno personale per destabilizzare lo stereotipo di genere che vuole che siano solo gli uomini a essere portati per le materie tecnologiche. Lavorando in questo settore, ho percepito chiaramente che questo stereotipo negli anni non andava migliorando. Insieme a IBM abbiamo avviato uno studio per comprendere quali fossero gli ostacoli e perché fosse cosi vivo questo preconcetto. A sorpresa ci siamo rese conto che il numero ridotto di donne nei lavori digitali e il numero ridotto di studentesse nel campo STEM sono alimentati proprio dal genere femminile. Lo studio ha coinvolto donne di ogni età, da bambine ad anziane, e provenienti da diversi ambiti e settori professionali. Il risultato che ne è emerso è che siamo proprio noi donne a pensare di non essere portate per le materie STEM. Focalizzandoci sulle ragazze delle scuole superiori è risultato chiaro che noi donne spesso siamo ciò che gli altri si aspettano di vedere. Ci impersoniamo in modelli che hanno limiti nella tecnologia senza neanche provarci, lasciamo che siano gli uomini a installare una stampante in casa, per fare un esempio.

Per la sua esperienza attraverso i progetti realizzati con il mondo della scuola, quali sarebbero i passi fondamentali da attuare a livello scolastico per promuovere le iscrizioni delle studentesse a corsi di studio universitari con indirizzo scientifico e il successivo accesso delle donne laureate alle carriere professionali nell'ambito delle discipline STEM?
Le giovani donne hanno bisogno di superare i propri ostacoli, di prendere coraggio e di scoprire che sono capaci di poter avere anche un grande talento nelle materie STEM. Questo non basta dirglielo, bisogna permettere loro di provarlo... Le donne hanno bisogno di scoprirlo da sole, e finché non ci provano, le sole parole non le convinceranno. Con IBM abbiamo lanciato il progetto NERD? (Non è roba per donne?) per diffondere la passione per l'informatica tra le giovani studentesse al fine di orientare le loro scelte universitarie. Il progetto, animato dalle volontarie IBM, molte delle quali WIT (Women in Technology), vuole mostrare come l'informatica sia una disciplina creativa, interdisciplinare, sociale, e basata sul problem solving, attività nella quale le donne eccellono. Sono previste alcune sessioni plenarie e alcuni laboratori durante i quali le ragazze, provenienti dagli ultimi anni delle scuole superiori imparano a programmare app per cellulari senza necessità di alcuna competenza pregressa, utilizzando la piattaforma di IBM Cloud.

Quali sono le azioni concrete che ciascuno di noi potrebbe attuare per far appassionare le ragazze alle discipline STEM?

Spesso le donne approcciano le materie STEM come i bimbi quando iniziano ad andare in bicicletta senza le rotelle. All'inizio pensano di non farcela, non hanno il coraggio di provarci, poi, se accanto hanno qualcuno che ispiri loro fiducia, scoprono che è importante pedalare con sicurezza e credere in se stessi. Eventi spot che parlano di tecnologia, della durata di poche ore, non bastano a convincere una giovane donna che è un talento nelle materie STEM. I progetti devono essere concreti. Il progetto NERD? è già un esempio. Possiamo immaginare, ad esempio, laboratori di una certa durata in cui le ragazze possono mettersi alla prova e toccare da vicino questo campo a loro sconosciuto. È importante raccontare che anche attraverso le materie STEM possiamo esprimere passione, creatività e talento; le donne devono poi poterlo sperimentare attraverso periodi di tutoraggio o di affiancamento con professionisti di questo settore, che consentano loro di misurarsi con le proprie capacità e di scoprire percorsi che non avevano magari mai ipotizzato o sognato per il loro futuro.

a cura di
Generali Italia

Generali4Girls in STEM

Generali4Girls in STEM è un programma dedicato alle giovani donne finalizzato a promuovere, attraverso una serie di iniziative, la loro presenza nell'ambito delle professioni STEM sempre più richieste dal mercato del lavoro e che, pertanto, rappresentano opportunità positive in termini di futura occupazione e sviluppo di carriera.
Oggi infatti, e sempre più nel prossimo futuro, le competenze STEM e in particolare quelle digitali, sono la base delle nuove professionalità emergenti nell'ambito degli IoT, della robotica, dell'analisi dei dati e dell'innovazione costituendo pertanto il perno su cui poggiano progresso e trasformazione.

È scientificamente dimostrato come questi nuovi ruoli siano indistintamente adatti sia a uomini sia a donne e che le competenze che li caratterizzano non siano innate ma sviluppabili grazie ad allenamento e preparazione. Nonostante ciò, esiste una diffusa percezione che queste professionalità siano più tipicamente maschili; un pregiudizio, questo, che impatta fortemente sulle scelte di studio delle donne fin dalla giovane età, compromettendo in partenza la loro futura appetibilità nel mondo del lavoro.
È per questo motivo che tra le lauree STEM, in Italia e all'estero, si registrano percentuali di studentesse molto basse. Generali4Girls in STEM è la risposta di Generali Italia per incentivare la presenza femminile in questi percorsi, grazie a una serie di iniziative quali incontri di orientamento e *networking*, sviluppo di specifici programmi professionalizzanti, adesione a iniziative con focus donna promosse da università ed enti e offerta di borse di studio rivolte a studentesse meritevoli che decidono di intraprendere un percorso di studi di questo tipo.

Generali Italia sostiene la presenza femminile in partnership con Università Ca' Foscari Venezia incentivando le immatricolazioni di studentesse meritevoli al corso di laurea in Informatica e a quello, recentemente introdotto, di Ingegneria Fisica, offrendo complessivamente otto borse di studio, a coloro che, superata la selezione iniziale, abbiano raggiunto i crediti previsti dal percorso di studio. Tali borse di studio vengono poi erogate per tutte le annualità della laurea triennale. I corsi di laurea selezionati sono proprio quelli che registrano percentuali di iscrizioni femminili decisamente più basse rispetto a quelle maschili, attestandosi al di sotto del 15% di tutte le immatricolazioni.
Generali Italia è attiva nell'organizzazione di numerosi momenti di incontro e orientamento, per dare ai giovani la possibilità di confrontarsi con i professionisti del mondo STEM e far loro comprendere contenuti e opportunità delle nuove professioni. L'obiettivo è abbattere le distanza fra il mondo universitario e quello aziendale, con la convinzione che la collaborazione rappresenti la miglior opportunità di sinergia fra esperienze e competenze: fondamenta solide da cui partire per costruire professionalità adatte ad affrontare le sfide del mondo del lavoro, attuali e future.

Miriam Foltran e Erika Santin
Studentesse

conversano con
Silvia Sartori
CRM Sr Manager presso Barilla Group

Silvia

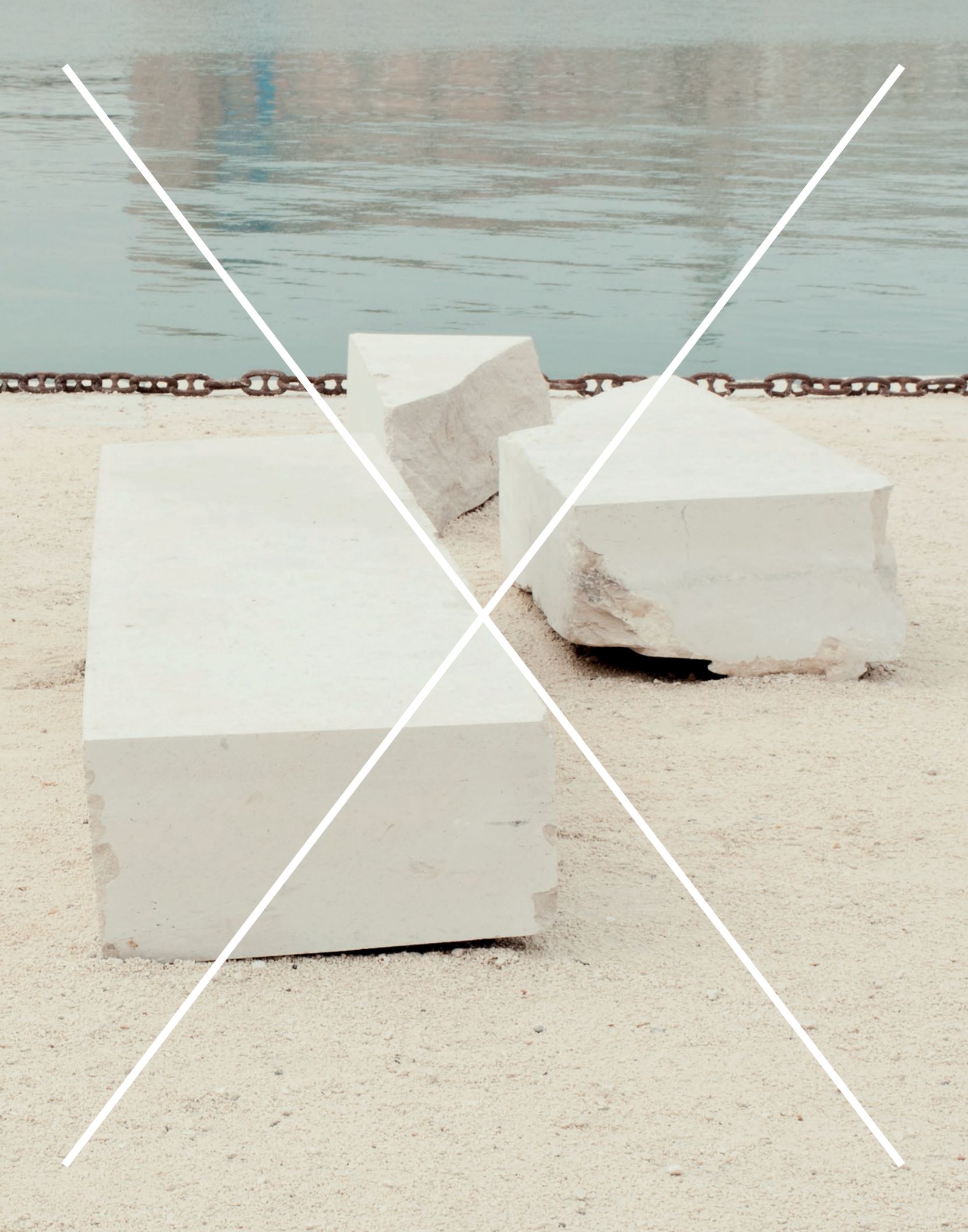
Ti sei laureata in International Business and Trade e in Network Management presso l'Università Ca' Foscari Venezia. Perché hai scelto quel percorso di laurea? Cosa volevi raggiungere?
Inizialmente mi sono iscritta per l'opportunità che intravedevo di viaggiare e di interfacciarmi con culture diverse. Il focus sulle lingue, lo stage all'estero e il taglio internazionale del percorso di studi sono stati indubbiamente gli elementi che mi hanno spinta su quella strada.
Dopo una prima esperienza lavorativa in linea con il corso di laurea, sono entrata in contatto con Riccardo Donadon ed H-Farm.
Il suo progetto mi è piaciuto molto, c'era un'opportunità per entrare nella squadra, e così ho lasciato il lavoro nell'ufficio International Sales in cui mi trovavo e mi sono avventurata nel mondo delle tecnologie digitali. È stato a quel punto che ho deciso di iscrivermi al corso di laurea specialistica in Network Management.

A tuo parere quali sono le competenze e le capacità chiave che ti hanno aiutata maggiormente a progredire nel tuo percorso di carriera?
Direi l'apertura ad accettare nuove sfide con umiltà e determinazione, e un po' di faccia tosta. Spesso mi sono trovata in situazioni in cui era importante trasmettere solidità e competenza, ma non avevo, o comunque non sentivo di avere, tutte le competenze e gli strumenti necessari. Nonostante questo non mi sono mai tirata indietro. Ho messo in campo quello che avevo a disposizione, e al tempo stesso ho continuato a studiare e a informarmi per colmare gli eventuali gap. Questo accadeva all'inizio della mia carriera ma accade anche ora. Si tratta di spostare sempre più in là l'asticella, continuando a cercare nuove sfide e opportunità di crescita con curiosità ed entusiasmo.

Come è evoluta la tua idea di lavoro dall'ingresso all'università alla laurea? Il tuo percorso di studi si è rivelato coerente con le tue scelte lavorative? Come hai approcciato il mondo del lavoro?
Ho iniziato a lavorare appena ho potuto. Lavori semplici compatibili con lo studio. Inizialmente i lavori più disparati volti più a racimolare qualche soldo che a costruire una carriera. Poi le opportunità sono diventate sempre più interessanti e vicine al percorso di studi che stavo portando avanti. Inizialmente ho sfruttato diversi canali ufficiali, fiere per il lavoro, siti web per la ricerca del lavoro, agenzie di selezione. Ma devo dire che le opportunità più concrete sono sempre arrivate grazie alle relazioni costruite nel tempo e a un occhio sempre aperto sulle cose che avvenivano intorno a me.

Quale credi sia l'attitudine migliore con cui affrontare la ricerca del lavoro?
Umiltà, flessibilità, entusiasmo.

Quali step hai affrontato per entrare in Barilla e raggiungere il ruolo che ricopri oggi? Cosa implica, secondo te, l'essere donna in una grande realtà come Barilla? Credi che le donne siano sostenute e agevolate all'interno dell'azienda? Con quali benefit?
Mi ritengo estremamente fortunata di lavorare in un'azienda con una forte attenzione a diversità e inclusione. E me ne rendo conto soprattutto ora che, oltre a essere donna e professionista, sono anche mamma di due bimbi di 1 e 4 anni. Se iniziative come lo smart working sono sempre state utili anche prima dell'arrivo di Anna e Alessandro, ora sono fondamentali per bilanciare lavoro e vita privata senza che nessuna delle due dimensioni venga penalizzata. Al rientro dalla maternità ho potuto partecipare al percorso MAAM (Maternity as a Master) che mi ha aiutato a mettere a frutto in ambito lavorativo le competenze acquisite nella vita quotidiana. Questi sono solo due esempi, molto legati alla mia situazione attuale. Ma in generale l'attenzione alle persone e a *diversity & inclusion* in azienda è molto forte.

Qual è il tuo ruolo professionale all'interno di Barilla? Di cosa ti occupi nello specifico e quali competenze sono necessarie per svolgerlo?
In Barilla mi occupo da sempre di Digital Marketing & Communication. In questi 10 anni ho ricoperto ruoli diversi, attualmente mi occupo di Digital Strategic Platforms nel Global Marketing. In poche parole lavoro alla definizione e implementazione delle Marketing Technologies (Martech) a supporto del business. Esistono sul mercato circa otto mila soluzioni tecnologiche in grado di agevolare il lavoro del marketer su diversi fronti (dalla misurazione, alla gestione dei contenuti digitali, passando per la raccolta e utilizzo dei dati personali di consumatori, solo per fare qualche esempio). Le tecnologie selezionate, il modo in cui sono integrate tra di loro, il modo in cui vengono utilizzate, possono determinare un vantaggio competitivo per l'azienda. Io mi occupo di questo, lavorando a stretto contatto con i colleghi dell'IT responsabili della parte più tecnica dei progetti, dell'ufficio legale per assicurare la corretta applicazione di regole legate alla privacy e non solo, e a servizio dei team di marketing delle diverse marche e dei diversi mercati del gruppo.

L'architettrice
Melania G. Mazzucco

Nel maggio del 1624 un uomo accompagna la figlia Plautilla sulla spiaggia di Santa Severa, dove si è arenata una creatura chimerica. Una balena. Esiste anche ciò che è al di là del nostro orizzonte, è questo che il padre insegna a Plautilla. Una visione che contribuirà a fare di quella bambina un'artista, misteriosa pittrice e architettrice nel torbido splendore della Roma barocca. Melania Mazzucco disegna un grande ritratto di donna tornando alle sue passioni di sempre, il mondo dell'arte e il romanzo storico.

Giovanni Briccio è un genio plebeo, osteggiato dai letterati e ignorato dalla corte: materassaio, pittore di poca fama, musicista, popolare commediografo, attore e poeta. Bizzarro cane randagio in un'epoca in cui è necessario avere un padrone, Briccio educa la figlia alla pittura, e la lancia nel mondo dell'arte come fanciulla prodigio, imponendole il destino della verginità. Plautilla però, donna e di umili origini, fatica a emergere nell'ambiente degli artisti romani, dominato da Bernini e Pietro da Cortona. L'incontro con Elpidio Benedetti, aspirante scrittore prescelto dal cardinal Barberini come segretario di Mazzarino, finirà per cambiarle la vita. Con la complicità di questo insolito compagno di viaggio, diventerà molto più di ciò che il padre aveva osato immaginare. Melania Mazzucco torna al romanzo storico, alla passione per l'arte e i suoi interpreti. Mentre racconta fasti, intrighi, violenze e miserie della Roma dei papi, e il fervore di un secolo insieme bigotto e libertino, ci regala il ritratto di una straordinaria donna del Seicento, abilissima a non far parlare di sé e a celare audacia e sogni per poter realizzare l'impresa in grado di riscattare una vita intera: la costruzione di una originale villa di delizie sul colle che domina Roma, disegnata, progettata ed eseguita da lei, Plautilla, la prima architettrice della storia moderna.

Giulio Einaudi Editore
collana Supercoralli
568 pagine
22,00 €

Il futuro del lavoro è femmina. Come lavoreremo domani
Silvia Zanella

Questo è un libro su come lavoreremo domani, e riguarda tutti: uomini e donne, giovani o prossimi alla pensione, persone alla ricerca del primo impiego o di una nuova direzione lavorativa, dipendenti o liberi professionisti, manager o imprenditori. Il futuro del lavoro è femmina, e potrà essere un futuro migliore per tutti.

Il futuro del lavoro è femmina. Non donna, femmina. Femminili sono le competenze che saranno sempre più richieste in ambito professionale, perché nessun robot sarà in grado di replicare le cosiddette soft skills, ovvero le capacità emotive e relazionali. Femminili saranno i modi di organizzare le aziende, perché le gerarchie rigide e il comando verticale non funzioneranno più in uno scenario complesso, veloce e incerto. Femminile è oggi il punto di vista necessario per comprendere davvero come lavoreremo domani. Non si tratta infatti di capire chi vincerà la battaglia tra uomo e macchina, ma come cambieranno la gestione del tempo e dello spazio di lavoro, le relazioni e la nostra identità, il modo di cercare e vivere un impiego.
L'esperienza del COVID-19, che ha costretto molti al lavoro da remoto e a relazioni professionali a distanza, ci ha dimostrato come ripensare il modo di lavorare sia più che mai necessario e urgente. Dobbiamo imparare a fare vero smart working, ma prima ancora a condividere obiettivi, dare e generare fiducia, mostrarci vulnerabili e capaci di metterci in ascolto.
Questo libro racconta il futuro del lavoro e la via migliore per arrivarci tutti; maschi o femmine, non importa.

silviazanella.com

Bompiani
collana PasSaggi
208 pagine
14,00 €

Il talento delle donne. Successo al femminile
Odile Robotti

Esistono 'virus' che colpiscono selettivamente le carriere femminili. Il talento delle donne, oltre a immunizzare contro quelli più insidiosi, offre competenze concrete per sviluppare il proprio potenziale professionale e far riconoscere il proprio valore. Questo è un libro scritto 'da donna a donna' per suggerire come aggirare le trappole più comuni e come avere successo senza rinunciare alla propria identità. Parla anche agli uomini, tentando di fornire loro gli strumenti più adatti a far emergere il talento femminile.

«In questo libro ho distillato sotto forma di suggerimenti pratici l'essenza di quel talento che, tra equilibrio ed equilibrismo, permette alle donne di dare e ottenere il meglio nel lavoro. L'ho chiamato il 'talento delle donne': consiste nel riuscire a esprimere il proprio valore nel lavoro senza perdersi per strada e senza perdere se stesse. È fatto di accorgimenti che permettono di evitare le 'bucce di banana' tipiche delle carriere femminili, di farsi apprezzare e di sviluppare la propria leadership, diventando la 'migliore versione possibile' di se stesse. Questo libro, frutto di anni di studio delle carriere femminili e di lavoro nelle organizzazioni, contiene i segreti, che vorrei tutte le donne conoscessero, per buttare la zavorra degli stereotipi e far volare in alto il proprio talento».
Odile Robotti è impegnata da anni nel promuovere la leadership femminile, e viene spesso invitata a intervenire in seminari e convegni.

leadershipfemminile.com

Mind Edizioni,
collana Manuali Mind
290 pagine
19,50 €

Il Veneto delle donne

Il Career Service, attraverso il *Progetto Lei*, è risultato vincitore di un bando regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo (DGR 526/2020: Il Veneto delle Donne), presentando il progetto *Donne e futuro tra formAzione e narrAzione*.
La finalità dell'iniziativa, dedicata a un target di laureate inoccupate e di giovani studentesse iscritte agli istituti secondari superiori, è aumentare l'occupabilità delle donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro, prevedendo incontri di scambio con profili meno giovani (mediante interventi di contaminazione intergenerazionale) e rafforzando le competenze tecnico-specialistiche e trasversali delle donne disoccupate o inattive. Si prevedono inoltre specifici interventi di orientamento rivolti a studentesse di istruzione secondaria superiore per favorire un cambiamento culturale e la riduzione degli stereotipi verso le discipline STEM.
Il progetto avrà una durata di 12 mesi, sarà avviato entro il 12 ottobre 2020 e si articolerà in svariate attività: workshop, momenti di orientamento, webinar, formazione d'aula e momenti coaching, laboratori di feedback, e talk sulle professioni. È inoltre previsto l'avvio di un Elevator Camp e interventi con l'obiettivo di favorire l'inserimento e la permanenza in un mercato del lavoro sempre più digitale e fatto di 'lavori ibridi'.
Le attività si svolgeranno in sinergia con partner operativi e di rete sensibili ai temi focus del progetto: agenzie per il lavoro, soggetti con specifiche azioni di consulenza per l'introduzione di modelli innovati di organizzazione del lavoro a supporto della conciliazione vita-lavoro, scuole superiori, consulenti esperti.

Il calendario delle attività e le modalità di partecipazione saranno disponibili alla pagina unive.it/lei

Pauline Viardot Palazzetto Bru Zane Centre de musique romantique française

Nella Francia romantica, poche altre figure femminili ebbero l'importanza di cui godette Pauline Viardot: in occasione della Giornata internazionale dei diritti delle donne, il Palazzetto Bru Zane – Centre de musique romantique française, che da undici anni si dedica alla riscoperta di questo repertorio musicale, dedica un omaggio alla celebre interprete e compositrice, sorella di Maria Felicia Malibran, la cui carriera fu costellata da grandi successi. Non fu soltanto il mezzosoprano più celebre dell'epoca e la prima interprete di diverse opere di Meyerbeer, Saint-Saëns e Gounod, ma anche un'autrice feconda ed esigente, nonché la musa di autori come George Sand, che s'ispirò a lei per creare l'eroina del suo romanzo *Consuelo*.
Lunedì 8 marzo 2021, il Centro, basato a San Polo nell'antico casino veneziano appartenuto alla famiglia Zane, è felice di proporre un doppio appuntamento per riscoprire questa diva ammirata e apprezzata dai più grandi musicisti del suo tempo: alle ore 17:30 la conferenza di Amaya Fernandez Pozuelo introdurrà questa figura di grande fascino e talento, seguita alle 19:30 dal concerto dedicato alle *mélodies* e alle arie tratte da opere composte da e per Pauline Viardot, interpretate dalla mezzosoprano Aude Extrémo e dal pianista Étienne Manchon.
Gli eventi saranno seguiti da un brindisi in compagnia della relatrice e degli artisti.

Per informazioni e prenotazioni
bru-zane.com
tickets@bru-zane.com
041 3037615

La stanza del cunto: Donne che ascoltano donne

Il teatro è da sempre uno spazio che permette di raccontare storie e di crearne di nuove. Il luogo protetto dell'azione teatrale è ideale per mettersi a nudo e spinge a condividere se stessi con gli altri.
Mattia Berto, giovane attore, regista e illustratore del panorama culturale veneziano, condurrà un progetto di laboratorio intergenerazionale nel quale un gruppo di studentesse di Ca' Foscari verrà messo a confronto con alcune delle storiche allieve del suo teatro di cittadinanza.
L'idea del regista è quella di «avvalersi del teatro come tramite per aprire una riflessione sulle donne e sullo scambio generazionale: un passaggio di consegne che ha l'ambizione di creare uno spazio privilegiato dove sperimentare e raccogliere esperienze, vissuti e punti di vista». Modelli di donne diverse si confronteranno con le giovani studentesse, donne del domani. Una danza nell'interiorità e nella socialità per scoprire tutte le soft skills di cui le donne sono così ricche.

Per informazioni
unive.it/lei
lei@unive.it

Premio Donna dell'Anno

Dal 2018 l'associazione Innovation Future School di Treviso organizza il Premio Donna dell'Anno.
Il Premio nasce con l'obiettivo di incentivare e sostenere personalità femminili di spicco che, con intuito e coraggio, si sono distinte per essere le promotrici di iniziative in ambiti diversi, dall'economia alla cultura, dall'ambito sociale a quello artistico/creativo, che abbiano una particolare ricaduta a livello locale e nazionale. In questo modo si intende promuovere modelli di azione ed esperienze che siano fonte di ispirazione e stimolo per le altre donne e le incoraggino a essere sempre più protagoniste del nostro tempo.
Il Premio Donna dell'Anno si rivolge a imprenditrici, manager, professioniste di tutta Italia, sia per quanto riguarda il target delle candidate sia per la fase di votazione. Anche il *Progetto Lei* partecipa attivamente alla promozione dell'iniziativa e alla fase di selezione dei profili.
I requisiti per partecipare al Premio sono essenzialmente due, ovvero la ricaduta dell'iniziativa promossa dalla candidata sul contesto locale o a livello nazionale e la limitata attenzione all'iniziativa da parte dei media locali e nazionali.
Le candidature ricevute vengono selezionate da un comitato scientifico, composto dai partner sostenitori del progetto, che individua le 15 professioniste più interessanti. I loro profili sono pubblicati sul sito e sulla pagina Facebook dedicata al Premio e votati dal pubblico.
Il nome della vincitrice viene comunicato nel corso della cerimonia di premiazione, in occasione della quale vengono presentate tutte le candidate finaliste.
La prima edizione ha valorizzato le donne della provincia trevigiana premiando Bruna Graziani e il suo progetto CartaCarbone, festival dedicato alla scrittura autobiografica, mentre l'edizione 2019 era rivolta a tutte le donne del Veneto e ha visto vincitrice Lucia Cuman, con la mostra dedicata alla figura di Adriano Olivetti.
Per la terza edizione, l'Associazione ha deciso di intraprendere una sfida e andare oltre i confini regionali: il concorso è infatti aperto alle donne di tutta Italia.
La vincitrice riceverà un premio in denaro del valore di 700€ grazie al supporto di Volksbank, main partner del concorso, che le consentiranno di sviluppare il progetto con il quale si è candidata.
«Siamo felici di sostenere come sponsor il Premio Donna dell'Anno, perché le donne selezionate dalla giuria fungono da modello per i nostri giovani», dichiara Vittorio Pucella, direttrice dell'Area Belluno, Treviso, Pordenone di Volksbank. «La determinazione che dimostrano nel seguire la loro professione o vocazione con ispirazione e passione rappresenta un forte impulso per le generazioni future. Le competenze femminili sono indispensabili in tutti gli ambiti della vita ed è meraviglioso che il Premio Donna dell'Anno le valorizzi».
La prossima edizione del Premio si svolgerà nel novembre 2021.

Per informazioni
premiodonna.it
facebook @PremioDonna

Da grande vorrei essere Lei

Cari lettori, care lettrici,
con il primo numero di questo magazine vogliamo inaugurare una rubrica dedicata ai bi*sogni* degli studenti e delle studentesse di Ca' Foscari.
«Che lavoro vuoi fare da grande?». Una domanda ricorrente nella vita di ogni studente, per la quale non esistono risposte giuste o sbagliate. Eppure, alcune ci sembrano talmente complesse da risultare impossibili da considerare...
Se avete sempre sognato un lavoro fuori dall'ordinario, di 'difficile accesso' o per il quale non esiste un percorso ben definito, se non conoscete gli step e l'iter per raggiungere la posizione alla quale ambite, scrivete una e-mail a lei@unive.it raccontandoci di che lavoro si tratta e perché proprio quella è la carriera dei vostri sogni.

E dopo?
Per ogni numero sarà selezionata la professione più insolita e più richiesta, della quale verranno tracciate le principali caratteristiche.
A tal fine, verrà intervistato un *ospite d'eccellenza* che ricopre, o ha ricoperto in passato, la carriera analizzata: dialogare con lei/lui sarà indispensabile per ricostruire in modo concreto e tangibile il percorso da intraprendere e le caratteristiche di una professione *fuori dal coro*.

La prima intervista verrà pubblicata nel prossimo numero.

Vi aspettiamo!

Lei
Leadership
Energia
Imprenditorialità
—
Rivista del *Progetto Lei*
dell'Università Ca' Foscari Venezia,
Career Service, per la promozione
del ruolo delle donne nel mondo
del lavoro
—
N. 1 · Ottobre · 2020
Quadrimestrale
ISSN 2724-2692
e-ISSN 2724-6094
—
Iscrizione al Registro
della stampa del Tribunale
di Venezia n° 637/21

Editore
Edizioni Ca' Foscari -
Digital Publishing,
Fondazione Università
Ca' Foscari Venezia,
Dorsoduro 3859/A,
30123 Venezia, Italia
edizionicafoscari.unive.it
ecf@unive.it

Progetto grafico
Sebastiano Girardi Studio
Venezia

Crediti fotografici
Francesca Occhi, copertina
Francesca Occhi e Sebastiano
Girardi, *La Città Vuota*, pp. 9, 23, 40
Elisa d'Incà, p. 12
Elisa Calabrese, pp. 14, 15, 16
Alberto Bogo, p. 17
Rodion Kutsaev, p. 18
Clement Falize, p. 20
Anna Sullivan, p. 24
Sarah Dorweiler, p. 38

Direzione e redazione
Università Ca' Foscari Venezia
Career Service
Dorsoduro 3246,
30123 Venezia, Italia
unive.it/lei

Stampa
Skillpress
via B. Golgi, 2
30025 Fossalta di Portogruaro (VE)

Questo numero è stato realizzato
anche con il sostegno di
Crédit Agricole FriulAdria.

Per collaborare con il *Progetto Lei*,
vi invitiamo a scrivere a
lei@unive.it

Sommario

Università
Ca'Foscari
Venezia